

Rapport d'avancement Label Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)

Préambule :

L'Union européenne promeut depuis 2005 une stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs, également appelée HRS4R (Human resources strategy for researchers). Celle-ci vise à améliorer les pratiques des établissements européens en vue de créer un environnement attrayant, favorable et stimulant pour la recherche en Europe. Pour atteindre cette ambition, la Commission Européenne a adopté la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs fixant 40 principes organisés autour de quatre piliers.

Afin de s'inscrire dans cette démarche, l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne a mis en place des groupes de travail regroupant les différents publics concernés par le label, enseignants chercheurs, jeunes chercheurs (comprenant les doctorants), services d'appui à la recherche tout en incluant des élus. Ce travail collaboratif a permis la production un plan d'action actualisé qui fut discuté puis voté au Conseil d'administration du 16 juin 2021 avant transmission à la Commission européenne pour soumission de la candidature le 1er juillet 2021.

Le 23 août 2021, l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne a obtenu le label *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R) qui confirme son positionnement à l'échelle européenne. Elle fait désormais partie des 697 organisations européennes qui s'engagent à appliquer les principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Les actions prévues par Paris 1 Panthéon-Sorbonne s'articulent autour des quatre piliers qui favorisent la mobilité et la carrière des chercheurs dans l'Espace européen de la recherche (EER) :

- principes éthiques et responsabilité professionnelle ;
- recrutement, développement de carrière, mobilité ;
- conditions de travail et de sécurité, environnement professionnel ;
- formation.

L'Université travaille depuis un peu moins de deux ans sur l'implémentation des 41 actions prévues. La méthodologie utilisée est celle de gestion de projet collaboratif permettant un partage et une remontée des informations et des besoins :

- **Institution d'un comité de pilotage (COPIL HRS4R) composé de vice-présidents**, d'élus et de directeurs administratifs invités (dates des COPIL : 14/10/2021 ; 11/02/2022 ; 21/06/2022 ; 12/01/2023 ; 12/05/2023 ; 19/06/2023). Le COPIL HRS4R permet d'affiner la définition des actions ; il participe à la conception de leur mise en œuvre et valide les livrables avant soumission aux instances.
- **Présentations en instances de l'établissement**, (Commission de la recherche – 14/09/21, 29/03/22), Conseil académique (27/06/23), Conseil d'administration (19/06/21, 06/07/2023).
- **Présentation aux Etats généraux de la Recherche** (12/10/2022).
- **Enquête ouverte** auprès de tous les personnels enseignants-chercheurs (**avril/mai 2023**) sur les actions à prioriser pour la seconde phase de la labellisation en vue de la révision/actualisation du plan d'action. (66 réponses)

L'Université a mis en place notamment :

- **Une charte pour un recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite, « Open transparency merit based recrutement » (OTMR)**. Cette Charte a été présentée au Conseil académique du 27 juin 2023 et au Conseil d'administration du 6 juillet 2023, afin d'être publiée en français et en anglais sur le site internet. Elle engage l'établissement sur ses procédures de recrutement, conformément à la politique OTMR.
- **La qualité de jeune docteur, ou docteur, associé(e)**, l'université propose aux unités de recherche d'accorder la qualité de jeune docteur, ou docteur, associé(e), aux titulaires d'un diplôme de doctorat de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne depuis moins de quatre ans, sans rattachement dans une unité de recherche, sans autre association, et ne disposant de cette qualité dans un aucun autre établissement. Il ou elle est ainsi associée(e) à une unité de recherche sous tutelle de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, dans laquelle il ou elle continue ses recherches. Il, ou elle, signe ses publications scientifiques en citant l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et l'unité de recherche à laquelle il ou elle est associé(e). Une convention d'accueil votée lors de la Commission de la Recherche du 29 novembre 2022 a été largement diffusée.
- **La [charte de signature des productions scientifiques](#)** a été votée en Commission de la Recherche du 29 novembre 2022.
- **Formations/rencontres des responsables administratifs de laboratoires et d'écoles doctorales** : 18 et 26 janvier, 8 mars, 11 mai, 22 juin 2023. Création d'un réseau des responsables des laboratoires et des écoles doctorales (liste de diffusion, mails, formations/rencontres partages de bonnes pratiques, procédures et conseils etc.).
- **Des recommandations sur les modalités de recrutement pour les présidents de Comité de sélection (COS)** : le document est actualisé chaque année et envoyé aux présidents des COS. On également été mises en place des sessions de salles ouvertes en distanciel.
- **Le guide de l'enseignant-chercheur** a été présenté au Conseil d'administration du 6 juillet 2023 et sera publié courant juillet 2023.

- Une communication sur l'intranet des procédures et des critères pour l'obtention des primes, des aménagements de service et diffusion à tous du référentiel des tâches.
- La mise en place de la **mission référent mobilité carrière**. La **lettre de mission a été validée** en COPIL HRS4R : un appel à candidature auprès des EC sera lancé dès septembre 2023.
- La mise en place du **[comité d'éthique, des référents intégrité scientifique, déontologie, égalité](#)**, **[science ouverte](#)**.
- **Un bilan et mise en valeur du groupe de travail [science ouverte](#)** par le biais du site internet.
- **Un renforcement de la mise en cohérence des formations doctorales** au sein du Collège des écoles doctorales : bilan fourni pour le HCERES en juin 2023.

Il reste toutefois à :

- Rédiger une procédure de recrutement à destination des **jeunes chercheurs contractuels et préparer un formulaire de candidature pour diffusion**
- Rédiger un **guide des métiers d'appui à la recherche**.
- Rédiger et diffuser une **procédure sur le cumul d'activités**.
- Elaborer une note **sur les possibilités de mobilité sortante** en ciblant les thématiques et les partenaires institutionnels de l'établissement.
- Désigner de référents (**mentors d'accueil**) qui accompagneront les maîtres de conférences-débutants (au cours de la première année) au sein des composantes.
- Organiser des **campagnes autour du handicap**.

Le plan d'action a été actualisé en juillet 2023 à l'aune de l'expérience de deux ans d'implémentation afin de favoriser les actions conformes aux remontées de l'enquête diffusée massivement à l'ensemble de la communauté des enseignants-chercheurs en avril 2023, aux conclusions des membres du COPIL HRS4R, et aux lignes directrices de l'établissement. Le plan d'action actualisé a donc intégré de nouveaux objectifs :

- **Rédaction de lignes Directrices de Gestion sur le recrutement des EC et tutoriel des procédures.**
- **Tutoriel(s) sur l'intégrité scientifique du chercheur.**
- **Accompagnement personnalisé de tous les EC qui le souhaitent**, en lien avec le référent mobilité carrière.
- Meilleur accompagnement dans la **lutte contre les violences sexistes et sexuelles** (formations, associations, informations) et renforcement des dispositifs contre le harcèlement.
- Formation et incitation aux **objectifs du développement durable : mesures et recommandations et engagement pour obtenir le label Développement Durable et Responsabilité Sociale**.
- **Colloque sur la liberté académique en début d'année 2024** suivi de la rédaction d'une **Charte** à l'intention des DU et directeurs de composantes (éléments d'aide à la décision en cas de mise en cause de séminaire, conférence, cours).
- Conception et réalisation d'un **guide de l'accueil des enseignants-chercheurs et des doctorants étrangers**.

Informations générales de l'établissement

PERSONNEL & ÉTUDIANTS	2021	2022
Total des chercheurs = personnel, boursiers, étudiants en doctorat à temps plein ou à temps partiel impliqués dans la recherche *	1 849	2100
Dont internationaux (de nationalité étrangère) *	347	377
Dont financement externe (pour lesquels l'organisation est l'organisation hôte) *	491	538
Dont femmes	844	1 008
Dont des chercheurs de niveau R3 ou R4 = chercheurs jouissant d'une grande autonomie, ayant généralement le statut de chercheur principal ou de professeur. *	1 277	1 392
Dont stade R2 = dans la plupart des organisations correspondant au niveau postdoctoral *	25	36
Dont stade R1 = dans la plupart des organisations correspondant au niveau doctoral *	547	602
Nombre total d'étudiants (le cas échéant) *	43 062	45 200
Nombre total de membres du personnel (y compris le personnel de gestion, d'administration, d'enseignement et de recherche) *	3 358	3300
FINANCEMENT DE LA RECHERCHE (Chiffres pour l'exercice budgétaire le plus récent)		
Budget annuel total de l'organisation	239 831 965€	244 143 055€
Financement gouvernemental direct annuel de l'organisation (destiné à la recherche)	1 646 466€	2 432 966€
Financement public annuel compétitif (destiné à la recherche, obtenu en concurrence avec d'autres organisations - y compris le financement de l'UE)	1 445 899€	1 194 123 €

Bilan : avancement des actions et plan d'action actualisé

Nouveau
Effectué
Partiel à poursuivre
Phase 2
Modifié/ Remplacé

Base rapport	Avancement	Statut juin 23	Echéances à venir
1. Rappeler les règles fondamentales dans le cadre de l'exercice des fonctions d'EC			
Un guide de l'enseignant-chercheur, introduit les règles fondamentales en termes de non-discrimination – notamment hommes/femmes - en termes d'éthique et de déontologie-enseignants-chercheurs, gestion par les pairs.	100%	Effectué	
Un référent intégrité scientifique, un comité d'éthique (constitué selon les règles de parité intérieur/extérieur ; H/F) viennent d'être désignés et la chargée de mission égalité femmes-hommes vient d'être renouvelée (mars 2021).	100%	Effectué	
Un référent déontologue est désigné.	100%	Effectué	
Des formations à la non-discrimination au travail seront mises en place.	10%	Modifié/ Remplacé	
Livrables 1 : Rédaction du guide des enseignants chercheurs. 1ère partie : Indépendance des enseignants-chercheurs, gestion par les pairs.	100%	Effectué	
Livrable : mise en œuvre d'un tuto dédié pour rappeler les règles et les démarches à suivre dans le domaine de l'éthique de la recherche. Indicateur : nombre de vues.	50%	Partiel à poursuivre	1T 2025
Gender balance et suivi par la chargée de mission égalité femmes/hommes. Rédaction d'un rapport annuel inscrit dans le bilan social.	50%	Partiel à poursuivre	4T 2024
Indicateur : nombre de participants aux formations à la non-discrimination	0%	Modifié/ Remplacé	
2. Rappeler les fondamentaux en matière de recrutement EC			
Un guide de l'enseignant-chercheur, en cours de rédaction, rappellera les consignes en matière	100%	Effectué	

de recrutement : il conviendra de vérifier l'effectivité des dispositifs existants et la bonne information de la communauté universitaire quant au respect des principes fondamentaux édictés par la Charte et le code de conduite pour le recrutement des enseignants chercheurs.			
Renforcer la visibilité à l'international des offres d'emplois.	50%	Partiel à poursuivre	4T 2024
Rédaction du guide des enseignants-chercheurs. 2ème partie : recrutement ; comités de sélection.	100%	Effectué	
Objectif : 100% des appels à candidature rentreront dans ce processus (décrit dans le guide) à partir de septembre 2022.	50%	Partiel à poursuivre	4 T 2024
3. Diffuser au plus large en français et en anglais			
Après validation par le conseil d'administration, le guide de l'enseignant-chercheur sera mis en ligne sur le site de l'université et diffusé également par tous les canaux nécessaires (listes de diffusion, édition d'une version papier remise aux nouveaux personnels lors de la journée d'accueil, ...).	80%	Partiel à poursuivre	3T 2023
Livrable : mise en ligne du guide de l'enseignant-chercheur sur le site de l'université dans un espace dédié à l'HRS4R en français et en anglais	50%	Partiel à poursuivre	4T 2023
Indicateur : nombre de vues	0%	PHASE 2	4T 2024
4. Simplifier et rendre transparent le recrutement des contractuels			
(PhD, teaching assistant, post-doc...). Mise en place d'un formulaire de candidature en français et en anglais qui inclura un rappel des règles fondamentales des actions 1 et 2	30%	Partiel à poursuivre	4T 2025
Livrable : rédaction d'une procédure de recrutement à destination des jeunes chercheurs contractuels et mise en œuvre du formulaire de candidature.	0%	PHASE 2	4T 2024
Objectif : 100% des appels à candidature rentreront dans ce processus à la rentrée 2022	10%	Partiel à poursuivre	4T 2024
5. Mieux identifier les actions des doctorants afin de mieux les valoriser			
Un bilan des actions entreprises par le collège des écoles doctorales sera établi. Un suivi des missions complémentaires (enseignement,	100%	Effectué	

valorisation et diffusion, expertises) confiées à des doctorants contractuels sera mis en œuvre.			
Indicateur : nombre de contrats doctoraux actifs sur l'année universitaire et nombre de missions complémentaires	70%	Partiel à poursuivre	4T 2024
6. Agir contre la précarité			
Développer la mensualisation des vacataires.	0%	PHASE 2	4T 2025
Proposer plus de contrats pluriannuels, lorsqu'il s'agit de missions temporaires.	0%	PHASE 2	4T 2025
Mieux informer le personnel sur la gestion des carrières ainsi que les formations proposées grâce au guide des métiers de la recherche.	0%	PHASE 2	4T 2025
Indicateurs /livrables Rédaction d'un guide des métiers de la Recherche.	0%	PHASE 2	4T 2025
Bilan de la mensualisation des doctorants vacataires : indicateur du nombre de doctorants vacataires.	20%	Partiel à poursuivre	4T 2025
Indicateur : bilan de la mensualisation des doctorants vacataires, du nombre d'heures de vacation et nombre de doctorants vacataires mensualisés.	50%	Partiel à poursuivre	4T 2025
Indicateur : nombre de contrats pluriannuels par rapport au nombre de permanents et au nombre de contrats doctoraux.	50%	Partiel à poursuivre	4T 2025
Indicateur : % des agents contractuels (EC et service support) ayant suivi une formation permettant de consolider leur parcours professionnel.	0%	PHASE 2	4T 2025
7. Mettre en œuvre d'un accompagnement de proximité de nos agents contractuels dans leur parcours professionnel			
La mission « conseiller carrière » sera instituée au sein de l'établissement en vue de l'accompagnement des agents de tous statuts. Les entretiens professionnels des personnels contractuels seront développés.	75%	Partiel à poursuivre	4T 2023
Instituer des RV carrières périodiques (tous les 3 ans) pour favoriser cet accompagnement des agents	0%	PHASE 2	4T 2024
Indicateur , nombre d'entretiens professionnels annuels par site et nombre de RV carrière.	0%	PHASE 2	4T 2024
8. Rendre visible la politique de rémunération du personnel d'appui à la recherche			

La grille indiciaire des agents non titulaires devra être diffusée plus largement	100%	Effectué	
livrable 1: diffusion de la grille et suivi Des évolutions salariales dans le cadre du RSU annuel.	100%	Effectué	
9. Meilleure communication des Lignes Directrices de Gestion concernant le recrutement du personnel d'appui à la recherche			
Détailler les modalités de recrutement qui garantissent la prise en compte des compétences dans le respect de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs en ce domaine	100%	Effectué	
Livrable : recommandations sur les modalités de recrutement, communication aux jurys (Comités de sélection).	100%	Effectué	
Livrable : révision annuelle à compter du 1 T 2023	0%	PHASE 2	4T 2025
Livrable : production d'un bilan des recrutements rendant compte des Lignes Directrices de gestion définies par l'établissement.	0%	PHASE 2	4T 2025
10. Communiquer en toute transparence (recrutement)			
Un bilan de l'action des différentes commissions (pour personnels titulaires et contractuels) sera établi. Les candidats seront informés des points faibles et des points forts de leur candidature, sur demande.	100%	Effectué	
Livrable : tous les candidats aux postes de EC auront un retour argumenté sur leur candidature à l'horizon 2024, sur demande.	100%	Effectué	
11. Accroître l'attractivité des activités d'enseignement et de recherche			
Les procédures relatives au cumul d'activités seront diffusées plus largement	100%	Effectué	
Le référentiel des tâches voté chaque année sera mieux diffusé.	100%	Effectué	
Rendre plus lisibles les dispositifs et les critères d'attribution des primes de recherche et les critères d'aménagement de service (décharges).	100%	Effectué	
Livrable : rédaction et diffusion d'une procédure sur le cumul d'activités	0%	PHASE 2	4T 2024
Indicateur : nombre d'autorisations de cumul accordées sur l'année universitaire.	0%	PHASE 2	1T 2025

Indicateur /livrables 2 : diffusion du référentiel des tâches. Nombre d'heures accordées dans le cadre du référentiel des tâches par nature d'activité et par catégorie de personnel.	100%	Effectué	
12. Accroître l'attractivité vers l'international			
Mieux communiquer sur les possibilités de mobilité sortante en ciblant les thématiques et les partenaires institutionnels de l'établissement, quel que soit l'avancement dans la carrière	0%	PHASE 2	4 T 2023
Indicateur : fournir les statistiques de mobilité sortante par institution de destination, par discipline, et par grade.	0%	PHASE 2	1 T 2024
13. Accroître l'attractivité à l'international			
Recruter davantage de chercheurs internationaux : postes publiés sur EURAXESS, développement de l'usage de l'anglais ou d'une autre langue différente du français dans les séminaires de recherche.	50%	Partiel à poursuivre	4T 2023
Améliorer la communication sur le système de recherche et d'enseignement français	100%	Effectué	
Indicateur /livrable : nombre de chercheurs/EC internationaux recrutés.	50%	Partiel à poursuivre	4T 2023
Indicateur : Nombre de postes publiés sur EURAXESS	100%	Effectué	
Indicateurs /livrables : nombre de séminaires en langue étrangère		PHASE 2	4T 2023
Indicateurs /livrables : nombre de sites d'unités en bilingue voire, tri ou quadrilingue.		PHASE 2	4T 2024
14. Mettre en œuvre un accompagnement de proximité sur la formation des personnels et en améliorer la visibilité			
La mission du référent mobilités carrière sera instituée au sein de l'établissement en vue de l'accompagnement des agents de tous statuts (point 7).	90%	Partiel à poursuivre	4 T 2024
La formation destinée aux enseignants-chercheurs, notamment les maîtres de conférences-débutants, sera élargie à tous les EC et chercheurs.	0%	PHASE 2	4 T 2024
Désignation de référents (mentors d'accueil) qui accompagneront les maîtres de conférences-débutants (au cours de la première année).	0%	PHASE 2	1 T 2025

Livrable : amélioration de l'information relative à l'offre de formation proposée par l'établissement aux enseignants-chercheurs et chercheurs (campagnes d'information par mail et affichage de l'offre sur l'intranet).	100%	Effectué	
Indicateur : nombre de référents et nombre de maîtres de conférences-débutants.	0%	PHASE 2	4T 2025
15. Elargir l'offre de formation existante			
Poursuivre l'élargissement de l'offre de formation en identifiant plus précisément les besoins liés aux évolutions des métiers de la recherche : nouvelles technologies, formation aux règles éthiques et déontologiques tout au long de la carrière ; mise en place d'ateliers de réflexion sur le parcours professionnel, évaluation et bilan de compétence, aspiration de carrière... conduite de réunions, gestion de conflits.	50%	Partiel à poursuivre	4 T 2024
Indicateur : nombre d'offres de formation destinées à l'ensemble des agents et évolution présentée dans le RSU ;	0%	PHASE 2	4T 2024
Nombre de participants par statuts ;	0%	PHASE 2	4T 2025
Bilan d'activité annuel des référents Intégrité scientifique et déontologie.	100%	Effectué	
Tutoriel	0%	PHASE 2	3T 2024
Indicateur : nombre de formations proposées ; nombre de participants par statuts ;	50%	Partiel à poursuivre	Partiel à poursuivre
16. Développer la mobilité à l'international			
Poursuivre l'élargissement de l'offre de formation en identifiant plus précisément les besoins liés aux évolutions des métiers de la recherche pour favoriser les mobilités internationales.	70%	Partiel à poursuivre	4T 2024
Développer l'offre de formation en langues étrangères	70%	Partiel à poursuivre	4T 2024
Indicateurs : -nombre de mobilités (Erasmus ; UNA EUROPA) offertes aux agents	25%	Partiel à poursuivre	4T 2023
-nombre de mobilités effectuées,	50%	Partiel à poursuivre	4T 2023
-nombre de jours de mobilité,	50%	Partiel à poursuivre	4T 2023
-nombre de jours, en moyenne, par catégorie de personnel.	50%	Partiel à poursuivre	4T 2023

17. Prévenir les risques psycho-sociaux			
L'université doit faire connaître l'existence, le rôle et les missions des instances compétentes pour l'organisation et le fonctionnement de l'établissement, en particulier pour ce qui est des risques psycho-sociaux. Faire connaître le pôle QVT (qualité de vie au travail) et ses missions (actions d'information, de sensibilisation et de formation).	100%	Effectué	
Afficher nos actions en termes de santé et d'action sociale : faire connaître l'existence, le rôle et les missions des instances compétentes pour l'organisation et le fonctionnement de l'établissement, en particulier pour ce qui est de la santé et de l'action sociale.	100%	Effectué	
Mettre en place des consultations : reconnaître le rôle du médecin de prévention.	100%	Effectué	
Livrable : bilan d'activité en matière de risques psycho-sociaux (du pôle Qualité de Vie au travail QVT inclus dans le RSU.)	50%	Partiel à poursuivre	4 T 2024
Livrable : présentation devant le comité social et économique (CSE) du bilan général du médecin de prévention.	100%	Effectué	
Livrable : créer un espace dédié sur notre intranet sur les dispositifs et aides existants au sein de l'université.	100%	Effectué	
18. Mettre en œuvre et afficher une politique inclusive du handicap			
En s'inspirant des actions contenues dans le Schéma directeur du handicap (accessibilité, accueil...), organiser des campagnes d'auto-déclaration du handicap.	0%	PHASE 2	4T 2024
Livrable : mise en œuvre du schéma directeur du handicap voté en conseil d'administration en 2023.	100%	Effectué	
Rédaction du schéma directeur du handicap 2023 voté et publié	100%	Effectué	
Livrable : bilan du schéma directeur du handicap chaque année devant les instances centrales de l'université.	100%	Effectué	
19. Améliorer le bien-être au travail et mise en œuvre d'une politique de développement durable.			
Développer les espaces de convivialité et les espaces de travail collaboratif	50%	Partiel à poursuivre	2 T 2025

Développer les propositions de télétravail et les horaires choisis.	50%	Partiel à poursuivre	4 T 2024
Indicateur : nombre de m2 dédiés aux espaces partagés (convivialité et coworking)	100%	Effectué	
Indicateur : nombre de conventions de télétravail signées	100%	Effectué	
20. Renforcer le soutien à la recherche et au pilotage des projets au niveau des services centraux (DIREVAL et D2P)			
Création de la D2P	100%	Effectué	
Livrable : formalisation des procédures des services d'appui à la recherche.	50%	Partiel à poursuivre	4 T 2024
Indicateur : nombre de réunions/ an avec les DU, les ED.	100%	Effectué	
Livrable : création d'une formation « pilotage et montage de projets » Indicateur : nombre de participants à la formation.	100%	Effectué	
Livrable : recrutement de 10 personnes (titulaires et contractuels) à la D2P	100%	Effectué	
21. Renforcer les missions de la DRH			
La mission du référent mobilité carrière au sein de l'établissement complétera la rédaction des guides et la mise à jour du site web.	50%	Partiel à poursuivre	4T 2023
La mise en ligne des offres de recrutement (Portail emploi public, EURAXESS) sera poursuivie.	100%	Effectué	
Indicateur : nombre de mise en ligne des offres de recrutement tous supports confondus.	100%	Effectué	
Livrable : bilan de la mission du conseiller carrière Indicateur : nombre de personnes ayant bénéficié d'un accompagnement personnalisé	0%	PHASE 2	4T 2024
Indicateur : nombre et nature des postes publiés sur EURAXESS	100%	Effectué	
22. Rédiger un guide des métiers de la recherche			
Le guide des métiers de la recherche décrira le contexte institutionnel des métiers de la recherche et décrira ces métiers (fiches de poste).	0%	PHASE 2	3T 2024

La diffusion du guide des métiers en français et en anglais sur le site de l'établissement et sur l'intranet permettra un large accès à l'information.	0%	PHASE 2	4T 2024
Indicateur : nombre de clics sur le site de l'établissement et nombre de clics sur l'intranet.	0%	PHASE 2	4T 2024
23. Professionnaliser une gestion administrative et financière de proximité			
Les formations destinées aux gestionnaires financiers des unités de recherche doivent être définies et mises en place. Chaque équipe de recherche doit pouvoir bénéficier d'un poste de gestionnaire de proximité, en propre ou mutualisé. Mettre en place une concertation régulière avec les autres tutelles (CNRS, autres établissements de recherche).	100%	Effectué	
Formation interne en gestion administrative et environnement recherche pour les responsables administratifs et les gestionnaires des unités de recherche, procédures internes, grandes lignes réglementaires, actualisation des connaissances, journée annuelle transverse	100%	Effectué	
Livrable : formations en gestion financière pour les gestionnaires des unités de recherche. Indicateurs : nombre de formations proposées et nombre de participants.	100%	Effectué	
Indicateurs : formation interne transverse en gestion administrative et environnement recherche et nombre de participants/an Objectif : 100% des responsables administratifs formés.	80%	Partiel à poursuivre	4T 2023
Indicateur : nombre de dialogue multi-tutelles/an.	0%	Modifié/ Remplacé	
Indicateur : nombre de gestionnaires au prorata du nombre de chercheurs (calculé par année).	100%	Effectué	
24. Affirmer à tous les niveaux les prérogatives des EC en termes de responsabilité financière et juridique (délégations de signature)			
Diffuser ces prérogatives sur le site de la direction des affaires juridiques.	100%	Effectué	
Livrable : diffusion des prérogatives sur le site de la direction des affaires juridiques.	100%	Effectué	
25. Améliorer la gestion des agents affectés sur des fonctions d'appui à la recherche en matière de rémunération, formation			
Publier au plus large nos offres d'emploi contractuelles.	50%	Partiel à poursuivre	3T 2024

Cartographier, identifier, harmoniser les situations des contractuels.	50%	Partiel à poursuivre	3T 2024
Livrable : cadrage de la gestion des agents non titulaires affectés sur des fonctions support à la recherche (rémunération, formation, ...)	50%	Partiel à poursuivre	3T 2024
Indicateurs : nombre de postes publiés, nombre de vues, nombre de candidatures reçues selon les différents canaux (site institutionnel, Emploi public, EURAXESS ...)	100%	Effectué	
Objectifs : 100% des postes publiés site de l'université (en français et en anglais), 100% sur le site de l'emploi public, 80% sur EURAXESS à échéance du mandat actuel.	60%	Partiel à poursuivre	3T 2024
Livrable : cartographie des personnels affectés à la recherche.	100%	Effectué	
26. Créer une catégorie pour les chercheurs issus des ED de notre établissement et sans poste dans un établissement de recherche.			
L'université propose aux unités de recherche d'accorder la qualité de jeune docteur, ou docteur, associé(e), aux titulaires d'un diplôme de doctorat de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne depuis moins de quatre ans, et qui ne disposent pas de rattachement dans une unité de recherche ni d'autre association, ni de cette qualité dans un autre établissement. Le ou la jeune docteur, ou docteur, est associé(e) à une unité de recherche sous tutelle de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, dans laquelle il ou elle continue ses recherches et signe alors ses publications scientifiques en citant l'unité de recherche à laquelle il ou elle est associé(e).	100%	Effectué	
Livrable : réaction de la qualité de jeune docteur associé	100%	Effectué	
Indicateur : nombre de "jeunes docteurs associés" (conventions d'accueil).	0%	PHASE 2	4T 2023
27. Engager une réflexion sur la création de supports de postdoc recherche financés par l'établissement			
Indicateurs /livrables 1 • Rapport, note sur les conclusions de la conclusion de création de supports postdoc recherche financés par l'établissement	0%	PHASE 2	4T 2024
Engager une réflexion sur la création de supports Postdoc financés par l'établissement sur des thématiques spécifiques.	70%	Partiel à poursuivre	4T 2023

Livrable : création de supports de postdoc. Indicateur: nombre de postdoc d'établissement	0% 0%		
28. Lutter contre toute forme de discrimination			
Livrable : définir et intégrer les indicateurs dans le RSU annuel à l'horizon 2024.	0%	PHASE 2	4 T 2024
Lutter contre les discriminations au recrutement, dans les conditions de travail et dans le déroulement de la carrière.	50%	Partiel à poursuivre	4T 2024
29. Renforcer l'accompagnement des chercheurs dans le montage des réponses aux appels à projets			
Suivi individualisé, recrutement d'administratifs, décharges d'enseignement pour le porteur	100%	Effectué	
Indicateurs : nombre d'appels à projet déposés, nombre d'appels à projet gagnés et montants/nombre d'administratifs mis à disposition par la D2P.	100%	Effectué	
30. Renforcer le support de notre recherche sur les questions juridiques et de propriété intellectuelle			
Renforcer les fonctions support juridique en particulier sur les crédits photographiques.	50%	Partiel à poursuivre	4T 2023
Livrable : afficher l'existence de ce support juridique sur le site de la DAJI et de la DIREVAL.	0%	PHASE 2	4 T 2023
Livrable : établir un bilan annuel des consultations du service.	0%	PHASE 2	4 T 2024
Livrable : établir un feed-back (système de tickets) auprès des chercheurs pour améliorer le service le cas échéant	0%	Modifié/ Remplacé	
31. Encourager les pratiques de Science ouverte			
Afin d'améliorer la qualité de l'accompagnement des chercheurs, un groupe de travail "Science ouverte" a été constitué pour informer et former les chercheurs. Il développera le réseau des référents au sein des composantes. Il sensibilisera les chercheurs à la création des plans de gestion de données et proposera un service d'accompagnement et de soutien. Il s'assurera de la bonne signature des publications des chercheurs.	100%	Effectué	
Livrable : bilan d'activité du groupe de travail "Science ouverte".	100%	Effectué	
Indicateur : recensement des dépôts sur des plateformes ouvertes.	100%	Effectué	

32. Sensibiliser tous les acteurs à la protection des données			
L'université doit mieux faire connaître l'existence, le rôle et les missions du titulaire du poste dédié au RGPD et établir le bilan des actions entreprises.	100%	Effectué	
Livrable : bilan d'activité en matière de RGPD (Règlement général sur la protection des données) auprès des instances de l'université	50%	Partiel à poursuivre	4T 2023
Indicateur/livrable : mise en place d'un module de formation/information spécifique sur le sujet/ nombre de clicks.	100%	Effectué	
33. Sensibiliser tous les acteurs sur les questions d'éthique et de déontologie			
Le guide de l'enseignant-chercheur fournira toutes les informations relatives aux missions et modalités de saisine et d'action de la Commission d'éthique et de déontologie (voir point 1).	100%	Effectué	
Livrable : diffusion d'un document de présentation de la commission d'éthique et de déontologie.	100%	Effectué	
Indicateur : nombre de réunions par an ; bilan d'activité annuel	100%	Effectué	
34. Accompagner tous les acteurs dans la résolution des conflits			
Le guide de l'enseignant-chercheur fournira toutes les informations relatives aux modalités de saisine et d'action du médiateur	100%	Effectué	
Mieux informer sur l'existence de la formation prévention et gestion des conflits, notamment pour les responsables d'équipes pour lesquels elle pourrait-être rendue obligatoire.	0%	PHASE 2	4 T 2024
Indicateur : bilan d'activité du Médiateur : nombre de saisine par an et bilan d'activité	0%	PHASE 2	4 T 2025
Indicateur : nombre de participants à la formation « gestion des conflits »	100%	Effectué	
35. Veiller au bien-être au travail dans une université multisites			
Ont été livrés à la rentrée universitaire 2019 le campus Port-Royal (en propre à Paris 1) et le campus Condorcet (Cité des Sciences humaines et sociales) avec 11 établissements fondateurs. Plusieurs unités de recherche ont progressivement déménagé dans ces nouveaux	100%	Effectué	

locaux. Le campus de la Chapelle sera livré en 2024, libérant une partie de Tolbiac. L'Université compte 25 sites : veiller à ce que les déplacements ne nuisent pas aux conditions de travail.			
Indicateurs /livrable 1 : bilan des évolutions immobilières après l'ouverture des campus Port-Royal et Condorcet, notamment l'impact sur la documentation recherche.	0%	PHASE 2	3T 2024
Indicateurs /livrables 2 : Enquêtes de satisfaction auprès des usages des campus, et feed-back sur les conditions de travail dans un environnement multisites.	0%	PHASE 2	4 T 2024
36. Valoriser et faciliter la prise de responsabilités des chercheurs dans nos instances			
La participation des chercheurs à la Commission de la recherche sera valorisée, ainsi que la direction d'unités de recherche. Assurer un cadre favorable au développement des activités de recherche en veillant à un juste équilibre entre activité d'enseignement et de recherche. Une vigilance particulière sera apportée aux jeunes chercheurs.	70%	Partiel à poursuivre	4T 2024
Indicateur : participation des représentants de chercheurs (R1 à R4) aux travaux de la commission de la recherche (nombre de chercheurs impliqués par niveau R1, R2).	100%	Effectué	
Indicateur /livrable : Faire évoluer le référentiel des tâches en tenant compte de la réalité du travail effectué.	0%	Modifié/ Remplacé	
37. Améliorer les conditions d'accueil des chercheurs étrangers			
L'ensemble des informations relatives aux différents types de mobilité (statutaire, européenne), à l'accueil des chercheurs étrangers (prise en charge financière, logement) seront précisés dans le guide de l'enseignant-chercheur et sur le site de l'université.	30%	Partiel à poursuivre	4T 2024
Livrables : amélioration des conditions d'accueil des chercheurs étrangers par des personnels supports dédiés ; mise à disposition des informations.	50%	Partiel à poursuivre	4 T 2024
38. Améliorer la qualité du service rendu à nos doctorants tout au long du parcours doctoral.			

Formaliser une procédure unique pour l'ensemble de nos ED en généralisant les bonnes pratiques en matière d'encadrement doctoral.	0 %	PHASE 2	4T 2024
Dématérialiser le processus de la délivrance du diplôme de doctorat dans nos 10 écoles doctorales (Adum projet sur 3 ans) : sélection, inscription, portfolio, formation, soutenance, délivrance du diplôme.	100%	Effectué	1T 2025
Indicateur : bilan de la mission de coordination du Collège des Ecoles doctorales :	100%	Effectué	
Indicateur : nombre de réunions du collège des écoles doctorales /an ;	100%	Effectué	
Liste des participants es-qualités	100%	Effectué	
Bilan annuel quantitatif des actions entreprises pour les doctorants publié sur le site de l'université en français et en anglais.	0 %	PHASE 2	4T 2024
Indicateur : nombre d'écoles doctorales ayant déployé l'outil ADUM (n, n+1, n+2)	100%	Effectué	
Formation des doctorants, harmonisation du rôle des comités de suivi des thèses, mise en place des parcours doctoraux.	100%	Effectué	
Livrable : l'information relative à ces actions sera mieux publiée.	0%	PHASE 2	4 T 2024
39. Accompagner nos doctorants tout au long de leur parcours doctoral.			
Renforcer le rôle du comité du suivi individuel : sensibilisation sur les questions d'éthique et de déontologie, prévenance des conflits, détection des risques psycho-sociaux.	50%	Partiel à poursuivre	4 T 2024
Livrable : bilan annuel quantitatif et qualitatif des comités de suivi.	100%	Effectué	
Indicateur : nombre d'entretiens individuels par an/nombre de conflits détectés ;	0%	PHASE 2	4 T 2024
Indicateur : nombre de doctorants estimés en difficultés faisant l'objet d'un accompagnement spécifique.	0%	PHASE 2	4 T 2024
40. Renforcer l'accompagnement de la carrière et le développement des compétences des doctorants à travers un programme de formation par la recherche et pour la recherche, d'insertion professionnelle et de "soft skills".			
Améliorer les possibilités de mise en réseau entre doctorants et jeunes docteurs.	0%	PHASE 2	4 T 2025

Développer le séminaire annuel organisé par le collège des ED pour les doctorants sur les stratégies d'insertion dans le monde professionnel, notamment l'entrepreneuriat.	80%	Partiel à poursuivre	3T 2024
Rendre plus visibles les actions entreprises par le collège des écoles doctorales (aide à la mobilité internationale, appels à projet).	50%	Partiel à poursuivre	3T 2024
Livrable : liste des formations mutualisées proposées et mise en place d'une enquête de satisfaction de ces dernières.	100%	Effectué	
Indicateur : nombre de participants. Poids des crédits ECTS associés au volet formation dans le parcours doctoral.	0%	Modifié/ Remplacé	
Livrable : mise en place du portfolio du doctorant.	0 %	PHASE 2	4T 2025
Livrable : création d'une base de données des Alumni.	100%	Effectué	
41. Renforcer la communication interne et externe sur la stratégie HRS4R de l'établissement			
Evaluer la progression de l'établissement vers les cibles identifiées et corriger les cibles en cours de parcours, le cas échéant.	100%	Effectué	
Livrable : organisation d'une conférence annuelle d'information HRS4R afin d'informer sur les étapes et les objectifs du projet de labellisation.	100%	Effectué	
Indicateur : suivi du nombre de participants à la conférence annuelle.	100%	Effectué	
Livrable : publication du rapport d'avancement annuel, en anglais et français, sur le site internet de l'établissement dédiée à HRS4R.	90%	Partiel à poursuivre	3T 2023
42. Engagement pour le développement durable et la responsabilité sociétale			
Objectif : obtention du Label DD&RS – Développement Durable et Responsabilité Sociétale.	0%	NOUVEAU	1T 2026
43. Engagement contre le harcèlement moral et les violences sexistes et sexuelles (VSS)			
Communiquer sur les dispositifs mis en place pour lutter contre le harcèlement moral et contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) adaptés aux différents types de publics : formations et mise en ligne d'informations	0%	NOUVEAU	4T 2024
Indicateur : nombre d'agents formés	0%	NOUVEAU	4T 2025

44. Engagement pour la science "avec et pour la société" et soutien de la liberté académique			
Développer des colloques ouverts au monde non-académique.	0%	NOUVEAU	4T 2023
Indicateur : nombres de colloques avec invitation de conférenciers non académiques.	0%	NOUVEAU	4T 2024
Soutenir et promouvoir la liberté académique	0%	NOUVEAU	1T 2024
Organisation d'un colloque et rédaction d'un guide de procédures pour défendre et promouvoir la liberté académique	0%	NOUVEAU	1T 2024