



**Label HRS4R**  
(Human Resources Strategy for Researchers)  
**Plan d'action**

# Plan d'action



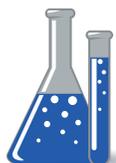
En août 2020, l'Institut Pasteur s'est officiellement engagé dans la démarche de labellisation Human Resources Strategy for Researchers inscrite à la priorité 3 de notre plan stratégie 2019-2023 : *Mieux travailler ensemble et responsabiliser chacun pour favoriser un environnement de travail attractif et collaboratif.*

Un an de travail collaboratif a permis d'effectuer un état des lieux des pratiques à l'Institut Pasteur et d'élaborer un plan d'action développé ci-après afin de s'aligner davantage sur les recommandations et les enjeux de la Commission européennes sur les cinq thématiques clés suivantes :



Le plan d'action est en cours de validation auprès de la Commission européenne qui délivrera le Label HR Excellence in Research suivant son approbation.

- 01 Ethique de la recherche
- 02 Intéractions science et société
- 03 Recrutement et employabilité
- 04 Conditions de travail
- 05 Management de la recherche et formation



➔ [Accéder à la synthèse du plan d'action](#)

➔ [Accéder au plan d'action détaillé](#)

## Synthèse du plan d'action par thématiques et objectifs

THÉMATIQUE	OBJECTIFS	ACTIONS
<b>01</b> Ethique de la recherche	<b>1. Faciliter l'appropriation individuelle et collective des principes éthiques</b>	1. Repenser l'offre de formation pour les recherches impliquant des personnes, des échantillons humains et/ou des données personnelles, et améliorer la visibilité des formations en éthique de la recherche (animale et humaine) et aux bonnes pratiques en recherche clinique et éthique en général 2. Développer des outils pour permettre une appropriation par les chercheurs des principes de déontologie et leur mise en application 3. Actualiser la Charte éthique 4. Développer une stratégie de communication lisible pour le campus en matière d'aspects éthiques
<b>02</b> Interactions science et société	<b>2. Développer les interactions avec la société</b>	5. Renforcer le sens de la responsabilité sociétale 6. Développer les collaborations et les événements tournés vers le grand public
<b>03</b> Recrutement et employabilité	<b>3.1 Formaliser les procédures de recrutement pour chaque catégorie (R1 à R4)</b>	7. Etablir une politique OTM-R et la diffuser sur notre site web 8. Etablir un guide de recrutement des doctorants (R1) et postdoctorants (R2) 9. Améliorer la diffusion des procédures de recrutement pour les catégories R3 et R4 (chercheurs et ingénieurs permanents ou contractuels, responsables G5 et directeurs d'unité)
	<b>3.2 Etablir et diffuser des règles sur les comités de recrutement</b>	10. Etablir et diffuser des règles OTM-R sur les comités de recrutement (R1 à R4)
	<b>3.3 Etablir une liste de critères de sélection transparente pour chaque catégorie</b>	11. Etablir une liste de critères de sélection pondérés et la diffuser aux candidats en amont de la sélection (R1 à R4)
	<b>3.4 Renforcer l'accompagnement et le développement professionnel des chercheurs</b>	12. Renforcer l'accompagnement et le développement professionnel des doctorants (R1) et postdoctorants (R2) d'une part, et des chercheurs et ingénieurs permanents d'autre part R3/R4)
	<b>3.5 Préparer les métiers et compétences de demain</b>	13. Mener une étude sur les tendances et évolutions de l'environnement et identifier leurs impacts sur les métiers de chercheur, ingénieur et technicien et les besoins d'évolution en compétences et formations associées

THÉMATIQUE	OBJECTIFS	ACTIONS
<b>04</b> Conditions de travail	<b>4.1 Améliorer la qualité de vie au travail</b>	14. Promouvoir l'équilibre vie professionnelle et vie privée 15. Améliorer la qualité de vie au travail 16. Entreprendre des actions en faveur de l'adaptation des personnes en situation d'handicap 17. Améliorer la communication sur les outils et ressources disponibles concernant la prévention de situation sensible et de harcèlement
	<b>4.2 Diffuser une communication globale sur la politique salariale</b>	18. Renforcer la communication sur les objectifs de la politique salariale et les revues de salaire
	<b>4.3 Renforcer les actions en faveur de l'équilibre Femme-Homme</b>	19. Renforcer la communication des actions à venir développées par le groupe de travail Femmes et science 20. Etudier la mise en place des quotas lors du recrutement
	<b>4.4 Renforcer les interactions recherche/services support et la communication sur les services disponibles</b>	21. Améliorer la visibilité des services proposés 22. Renforcer la visibilité des services disponibles et les règles en matière de propriété intellectuelle
<b>05</b> Management de la recherche et formation	<b>5.1 Développer un système de mentoring à tous les niveaux de carrière</b>	23. Développer un système de mentoring à tous les niveaux de carrière
	<b>5.2 Renforcer le rôle des encadrants/managers</b>	24. Rendre obligatoire une formation management à l'ensemble des encadrants/directeurs de thèse/stage/personnes ayant des fonctions d'encadrement

## Plan d'action détaillé

### 01 Ethique de la recherche

Objectifs (et ses principes associés)	Description de l'action	Délai (entre 2022-2023)	Chef de projet	Indicateur(s)/cible(s)
<b>1. Faciliter l'appropriation individuelle et collective des principes éthiques</b> 2. Principes éthiques 6. Responsabilité 7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	<b>1. Repenser l'offre de formation pour les recherches impliquant des personnes, des échantillons humains et/ou des données personnelles, et améliorer la visibilité des formations en éthique de la recherche (animale et humaine) et aux bonnes pratiques en recherche clinique et éthique en général</b> : ces formations s'adresseront aux chercheurs et services support : faire un état des lieux des formations existantes ; proposer une version accélérée ou de type MOOC ; redéployer un cours «Recherche sur le personne et éthique appliquée» ; sensibiliser les nouveaux entrants tout en adoptant les formats en fonction des étapes de carrière, publics et objectifs visés)	2ème semestre 2022	<b>Lead</b> : Direction Juridique (DJ) - Cellule éthique  <b>Acteurs associés</b> : Responsable à la protection des données, Pôle Santé (DJ), Pôle Formation - Direction des Ressources Humaines (DRH)	- Réunions de travail pour repenser l'offre de formation - Formations disponibles - Nombre de formations délivrées - Nouveaux entrants formés
	<b>2. Développer des outils pour permettre une appropriation par les chercheurs des principes de déontologie et leur mise en application</b> : mettre en place une formation aux problématiques d'intégrité scientifique et des procédures propres afin de promouvoir l'intégrité scientifique et éviter tout manquement	1er semestre 2022	<b>Lead</b> : DJ - Cellule éthique  <b>Acteurs associés</b> : Comité d'Intégrité Scientifique et de Conciliation (CISC), Direction de l'Audit et du Contrôle Interne (DACI)	- Audit du CISC - Actions d'amélioration définies suivant les résultats de l'audit - Formation déployée

## 01 Ethique de la recherche

Objectifs (et ses principes associés)	Description de l'action	Délai (entre 2022-2023)	Chef de projet	Indicateur(s)/cible(s)
	<p><b>3. Actualiser la Charte éthique</b> : la dernière mise à jour date de 2012, depuis 2015 le Comité d'Ethique a relancé le processus d'une Charte éthique dite «courte» et lisible ; construire la Charte autour de principes ; mettre en œuvre un processus d'appropriation autour de cette charte pour les scientifiques et fonctions support (démarche transversale) en instaurant par exemple des discussions autour de cas concrets en miroir des principes de la Charte</p>	1er semestre 2022	<b>Lead</b> : DJ - Cellule éthique	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publication de la nouvelle Charte éthique</li> <li>- Réunions d'échanges sur la charte et cas concrets</li> </ul>
	<p><b>4. Développer une stratégie de communication lisible pour le campus en matière d'aspects éthiques</b> : clarifier le champ de l'éthique sous l'angle de la recherche responsable et organiser les informations disponibles sur l'intranet par type de questions (éthique animale, humaine, liée au financement de la recherche, etc.) ; permettre aux pasteuriens d'identifier les interlocuteurs au sein de l'Institut et le comité adéquat et d'être tenu informés des règles qui régissent chaque champ</p>	1er semestre 2023	<p><b>Lead</b> : DJ - Cellule éthique</p> <p><b>Acteurs associés</b> : DirCom, DJ - service Santé Ethique Compliance (SEC)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Page intranet lisible et organisée</li> <li>- Interlocuteurs identifiés sur la page intranet</li> </ul>

## 02 Interactions science et société

Objectifs (et ses principes associés)	Description de l'action	Délai (entre 2022-2023)	Chef de projet	Indicateur(s)/cible(s)
<b>2. Développer les interactions avec la société</b> <b>3. Responsabilité professionnelle</b> <b>9. Engagement vis-à-vis de la société</b>	<b>5. Renforcer le sens de la responsabilité sociétale :</b> davantage structurer le groupe de travail Science et société qui vise à encourager les chercheurs à développer les interactions avec le grand public ; poursuivre l'organisation des séminaires et cours Science et société et les débats publics pour discuter de la recherche, ses résultats et impacts sociétaux ; capitaliser sur l'implication de la direction de la communication dans les événements «science et société»	2ème semestre 2022	<b>Lead :</b> DG cabinet  <b>Acteurs associés :</b> Groupe de travail Science et Société, DirCom, DE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réunions de travail pour structurer le groupe Science et société</li> <li>- Page intranet diffusée qui détaille les actions menées par le groupe de travail Science et Société</li> <li>- Actions de communication sur les événements organisés</li> <li>- Nombre de séminaires/cours Science et société organisés</li> </ul>
	<b>6. Développer les collaborations et les événements tournés vers le grand public :</b> créer un espace de médiation scientifique et d'animation culturelle (projet Musée Institut Pasteur 2025 en cours de conception) ouvert à tous les publics (internes, externes, visiteurs) pour renforcer la pédagogie des sciences du vivant et mettre en valeur l'intérêt et la nécessité de la recherche ; organiser des journées portes ouvertes si le contexte sanitaire le permet ; publier des livres de vulgarisation scientifique à destination, entre autre, d'un public jeune (partenariat avec les éditions Nathan)	2ème semestre 2025  2ème semestre 2022 (pour les journées portes ouvertes, si le contexte sanitaire le permet)	<b>Lead :</b> DirCom  <b>Acteurs associés :</b> DE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ouverture de nouveaux espaces dédiés à de la médiation scientifique contemporaine (bâtiment en cours de rénovation, travaux de 2021 à 2024)</li> <li>- Création d'espaces dédiés à des expositions temporaires</li> <li>- Création d'un amphithéâtre de 120 places</li> <li>- Transformation de la boutique du musée existante pour accroître son offre et son impact</li> <li>- Création d'un espace convivial de cafeteria</li> <li>- Offres structurées pour tous les visiteurs (et nos différents publics)</li> <li>- Offre spécifique conçue pour les publics scolaires</li> <li>- Nombre de journées portes ouvertes organisées</li> <li>- Organisation d'une nouvelle conférence digitale grand public</li> <li>- Livre de vulgarisation scientifique publié</li> </ul>

**03**
**Recrutement et employabilité**

Objectifs (et ses principes associés)	Description de l'action	Délai (entre 2022-2023)	Chef de projet	Indicateur(s)/cible(s)
<b>3.1 Formaliser les procédures de recrutement pour chaque catégorie (R1 à R4)</b> 12. Recrutement 15. Transparence	<b>7. Etablir une politique OTM-R et la diffuser sur notre site web</b> : les grands axes de travail de l'OTM-R sont déclinés dans les actions 10 à 13 ci-après ; mettre en place un système de contrôle de qualité de cette politique	2ème semestre 2023	<b>Lead</b> : DCES  <b>Acteurs associés</b> : DS, DRH, DirCom (indicateurs page web)	Publication de la politique OTM-R sur notre site web institutionnel (page dédiée au Label)
24. Conditions de travail 10. Non-discrimination 20. Ancienneté	<b>8. Etablir un guide de recrutement des doctorants (R1) et postdoctorants (R2) à destination des chefs d'unité</b> : diffuser le guide sur le site web/intranet; proposer des ateliers de sensibilisation/formation pour ceux qui le souhaitent (conseils pour le recrutement); inclure le lien vers la plateforme Euraxess et d'autres outils disponibles (réseaux sociaux, sites web) afin de s'assurer que nos offres d'emploi touchent un large public de chercheurs; veiller à ne pas multiplier les contrats courts CDD des postdoctorants lorsque le financement le permet ; intégrer au template d'offre d'emploi existant sur le site <a href="https://research.pasteur.fr/fr/jobs">https://research.pasteur.fr/fr/jobs</a> les recommandations détaillées dans le toolkit OTM-R (section advertising the post) et l'ajouter au guide	2ème semestre 2022	<b>Lead</b> : MAASCC, DE (doctorants/postdoctorants)  <b>Acteurs associés</b> : DS, DRH, DD (notamment pour les postdoctorants)	- Publication du guide - Organisations d'atelier de sensibilisation

Objectifs (et ses principes associés)	Description de l'action	Délai (entre 2022-2023)	Chef de projet	Indicateur(s)/cible(s)
	<p><b>9. Améliorer la diffusion des procédures de recrutement pour les catégories R3 et R4 (chercheurs et ingénieurs permanents ou contractuels, junior group leaders et mid-senior group leaders) :</b> afficher une fourchette du nombre de recrutement par an pour les chercheurs et ingénieurs permanents ; clarifier les procédures de recrutement et les rendre plus visibles : diffuser une description des différents métiers (exemple : page web « qu'est-ce qu'un ingénieur ? » détailler différents postes : Ingénieur plateforme, etc.) ; proposer un template/améliorer l'accès à l'information disponible sur l'intranet notamment pour les anglophones des templates et offres d'emploi et inclure les informations détaillées dans le toolkit OTM-R (section advertising the post) ; clarifier les procédures de recrutement actuellement disponibles pour les chercheurs et ingénieurs permanents : spécifier les différentes étapes de sélection et timeline, les fourchettes salariales en fonction de l'expérience, diffuser des guidelines concernant l'échange avec le rapporteur; évaluer la pertinence d'acquisition d'un logiciel de suivi des candidatures en ligne (Applicant Tracking System)</p>	1er semestre 2022	<p><b>Lead :</b> DCES  <b>Acteurs associés :</b> DS, DRH (notamment pour les ingénieurs)</p>	Procédures de recrutement publiées sur l'intranet et comprenant les guidelines détaillées dans l'action

Objectifs (et ses principes associés)	Description de l'action	Délai (entre 2022-2023)	Chef de projet	Indicateur(s)/cible(s)
<p><b>3.2 Etablir et diffuser des règles sur les comités de recrutement</b></p> <p>12. Recrutement 14. Sélection 15. Transparence 1. Liberté de recherche</p>	<p><b>10. Etablir et diffuser des règles OTM-R sur les comités de recrutement :</b></p> <p><b>Pour les catégories R1 et R2 (doctorants et postdoctorants):</b> intégrer des recommandations pour les comités de recrutement dans le guide précité (action 10) notamment la création d'un comité de recrutement d'au moins 3 personnes (2 membres de l'unité concernée et 1 membre du département concerné) en incitant l'avis d'un membre extérieur et une parité femme-homme; concernant les autres comités de sélection listés dans l'OTM-R checklist (cf. question 16 OTM-R checklist) : diffuser le toolkit OTM-R pour une évolution des pratiques actuelles vers un recrutement OTM-R</p> <p><b>Pour les catégories R3 et R4 (chercheurs et ingénieurs permanents ou contractuels, junior group leaders et mid-senior group leaders) :</b> améliorer la diffusion des règles sur la composition, les missions et les critères de création des comités de recrutement; veiller à la parité au sein des comités ; proposer des formations des membres des comités aux biais inconscients et processus OTM-R ; détailler les «bonnes pratiques» en terme de sélection ; diffuser le toolkit OTM-R aux comités de sélection concernés pour une évolution des pratiques actuelles vers un recrutement OTM-R</p>	<p>1er semestre 2022</p>	<p><b>Lead :</b> DCES, comités de recrutement concernés</p> <p><b>Acteurs associés :</b> Comesp, DS, DRH, DD, MAASCC</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recommandations sur les comités de recrutement explicitement intégrées dans le guide pour les catégories R1 et R2</li> <li>- Toolkit OTM-R diffusé à l'ensemble des comités de recrutement accompagné d'une forte incitation à déployer les moyens nécessaires pour le mettre en œuvre et d'un suivi de cette mise en œuvre par les acteurs concernés</li> <li>- Règles sur la composition et critères des comités de recrutement diffusés et accessibles en français et anglais sur l'intranet</li> <li>- Nombre de formations proposés aux comités sur les biais inconscients et la politique OTM-R</li> </ul>

Objectifs (et ses principes associés)	Description de l'action	Délai (entre 2022-2023)	Chef de projet	Indicateur(s)/cible(s)
<p><b>3.3 Etablir une liste de critères de sélection transparente pour chaque catégorie</b></p> <p>15. <i>Transparence</i></p> <p>16. <i>Jugement du mérite</i></p> <p>17. <i>Variations dans la chronologie des CV</i></p> <p>20. <i>Ancienneté</i></p>	<p><b>11. Etablir une liste de critères de sélection pondérés et la diffuser aux candidats en amont de la sélection</b> : cette liste de critères permettra de s'assurer que les scientifiques les plus qualifiés postulent, Intégrer les softs skills à ces critères ; formaliser l'ensemble des critères bibliométriques ; Intégrer explicitement un critère de reconnaissance de l'expérience de mobilité</p> <p><b>Pour les catégories R1 et R2 (doctorants et postdoctorants)</b> : intégrer ces critères dans le guide de recrutement (cf. action 10)</p> <p><b>Pour les catégories R3 et R4 (chercheurs et ingénieurs permanents ou contractuels, junior group leaders et mid-senior group leaders)</b> : améliorer l'accès à l'information pour les chercheurs et ingénieurs permanents (critères de sélection publiés sur l'intranet pour les concours 2021)</p>	<p>2ème semestre 2022</p>	<p><b>Lead</b> : DCES</p> <p><b>Acteurs associés</b> : Comesp, DS, MAASCC, DD</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Critères de sélection clairement définis et intégrés au guide des R1 et R2</li> <li>- Critères de sélection pour les R3 et R4 visibles sur l'intranet : évaluer le nombre de consultation de cette page et son évolution depuis sa mise à jour</li> </ul>

Objectifs (et ses principes associés)	Description de l'action	Délai (entre 2022-2023)	Chef de projet	Indicateur(s)/cible(s)
<p><b>3.4 Renforcer l'accompagnement et le développement professionnel des chercheurs</b></p> <p>21. <i>Nominations Post-doctorant</i></p> <p>17. <i>Variations dans la chronologie des CV</i></p> <p>24. <i>Stabilité et continuité de l'emploi</i></p>	<p><b>12. Renforcer l'accompagnement et le développement professionnel pour toutes les catégories (R1 à R4)</b></p> <p><b>Pour les doctorants (R1) et postdoctorants (R2) :</b> Sensibiliser les chefs d'unité aux métiers en dehors de la recherche académique ; Proposer des journées d'immersion dans le privé ; Inciter les postdoctorants à choisir des mentors ; Encourager la mobilité ; Favoriser le recrutement en contrat à durée déterminée (CDD) de minimum 1 an (sauf volonté du collaborateur) notamment pour chercheurs étrangers et lorsque les financements le permettent ;</p> <p><b>Pour les chercheurs et ingénieurs permanents(R3/R4) :</b> renforcer la visibilité et le rôle du Comité carrière</p>	<p>Actions disséminées tout au long de la mise en œuvre du plan d'action</p>	<p><b>Lead :</b> MAASCC</p> <p><b>Acteurs associés :</b> DCES, DD</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visibilité des outils d'accompagnement de carrière pour les R1 et R2 (programme carrière, évènement, site web, flyer...)</li> <li>- Nombre d'interventions MAASCC auprès des réunions département afin de sensibiliser les chefs d'unité aux métiers hors académique</li> <li>- Nombre de journées d'immersion dans le privé proposées</li> <li>- Nombre de CDD recrutés pour une durée supérieure à 1 an, évolution du nombre de recrutement pour cette durée minimale en 1 an</li> <li>- Programme carrière structuré pour les chercheurs et ingénieurs R3 et R4</li> </ul>
<p><b>3.5 Préparer les métiers et compétences de demain</b></p> <p>24. <i>Stabilité et continuité de l'emploi</i></p>	<p><b>13. Mener une étude sur les tendances et évolutions de l'environnement et identifier leurs impacts sur les métiers de chercheur, ingénieur et technicien et les besoins d'évolution en compétences et formations associées :</b> mise en place d'une enquête interne et externe afin de mettre en évidence les principaux enjeux; organiser des workshops métiers sur ces enjeux pour identifier les rôles et missions attendus demain, les compétences clés requises et analyser les écarts avec les compétences actuelles</p>	<p>1er semestre 2022</p>	<p><b>Lead :</b> DRH</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffusion de l'enquête</li> <li>- Organisation des workshops métiers</li> </ul>

## 04 Conditions de travail

Objectifs (et ses principes associés)	Description de l'action	Délai (entre 2022-2023)	Chef de projet	Indicateur(s)/cible(s)
<b>4.1 Améliorer la qualité de vie au travail</b> 24. Conditions de travail 10. Non-discrimination 34. Plaintes et recours 24. Equilibre entre les sexes	<b>14. Promouvoir l'équilibre vie professionnelle et vie privée</b> : Améliorer la diffusion d'information concernant les congés maternité/paternité ; encourager la prise du congé parental et poursuivre la sensibilisation des responsables sur la prise de congé : mettre en place une foire aux questions en ligne à destination des collaborateurs et managers qui détaillera ces points ; Transmettre une communication générale pour éviter les réunions à l'heure du déjeuner et après 18h ; Créer une Charte de la déconnexion ; Promouvoir le bien-être au travail et la santé mentale : mise en place d'actions et dispositifs pour aider chacun à mieux vivre la situation sanitaire exceptionnelle : soutien psychologique, sessions de développement / formation, ateliers d'échange et de parole	1er semestre 2022	<b>Lead</b> : DRH  <b>Acteurs associés</b> : partenaires sociaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffusion d'une FAQ DRH</li> <li>- Création d'une charte de la déconnexion</li> <li>- Organisation d'ateliers autour de la question du sens au travail</li> <li>- Offre de soutien psychologique</li> </ul>
	<b>15. Améliorer la qualité de vie au travail</b> : Revoir l'accord de télétravail ; Sensibiliser les écoles doctorales sur le cadrage du temps de travail et la prise de congés par les doctorants en soulevant le sujet auprès des instances décisionnelles étatiques concernées (Campus France par exemple)	2ème semestre 2022	<b>Lead</b> : DRH  <b>Acteurs associés</b> : Service de santé au travail, partenaires sociaux, DE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publication d'une nouvelle version de l'accord de télétravail</li> <li>- Ecoles doctorales alertées sur la nécessité des prises de congés</li> </ul>
	<b>16. Entreprendre des actions en faveur de l'adaptation des personnes en situation d'handicap</b> : Permettre l'accès à l'ensemble des bâtiments aux personnes à mobilité réduite ; Lancer une campagne de communication	1er semestre 2024	<b>Lead</b> : DRH  <b>Acteurs associés</b> : Service de santé au travail, Direction ressources techniques et environnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Politique de déploiement des nouvelles infrastructure inclusive et intègre l'accès aux personnes à mobilité réduite</li> <li>- Campagne de communication sur les actions menées lancée</li> </ul>
	<b>17. Améliorer la communication sur les outils et ressources disponibles concernant la prévention de situation sensible et de harcèlement</b> : Renforcer la visibilité du dispositif d'instruction des situations sensibles ; Proposer des interventions DRH lors des réunions de départements	1er semestre 2022	<b>Lead</b> : DRH  <b>Acteurs associés</b> : DD	Nombre de sessions organisées expliquant le dispositif

Objectifs (et ses principes associés)	Description de l'action	Délai (entre 2022-2023)	Chef de projet	Indicateur(s)/cible(s)
<b>4.2 Diffuser une communication globale sur la politique salariale</b> 26. Financement et salaires 10. Non-discrimination 15. Transparence 20. Ancienneté	<b>18. Renforcer la communication sur les objectifs de la politique salariale et les revues de salaire :</b> valoriser les actions entreprises ; Expliquer les charges des bulletins de paie et le prélèvement à la source dans une Foire aux questions en ligne	2ème semestre 2023	<b>Lead :</b> DRH, Service Rémunération et avantages sociaux, Affaires juridiques et internationales RH, ComRH	- Organisation d'un groupe de travail pour recenser les actions entreprises et les valoriser - La FAQ DRH déployée comprend une partie dédiée à ces explications
<b>4.3 Renforcer les actions en faveur de l'équilibre Femme-Homme</b> 27. Equilibre entre les sexes	<b>19. Renforcer la communication des actions à venir développées par le groupe de travail Femmes et science :</b> L'enjeu de l'égalité des genres constitue l'un des projets phares du plan stratégique 2019-2023 de l'Institut Pasteur, afin de renforcer notamment la représentation des femmes parmi les cadres scientifiques. C'est ainsi qu'un groupe de travail multidisciplinaire animé par la directrice des ressources humaines et une responsable d'unité a évalué la situation actuelle et élaboré un premier plan d'actions. Les recommandations du groupe de travail visent non seulement à remédier aux biais de sélection aux périodes charnières de la carrière des chercheuses, mais aussi à garantir l'égalité dans le déroulement de leur carrière. Trois axes de travail - déclinés en onze premières mesures concrètes - ont été identifiés : 1) Susciter plus de candidatures féminines au concours d'intégration et de promotion ; 2) Augmenter le taux de succès des femmes aux concours ; 3) Favoriser le développement de carrières des chercheuses pasteurienne.	Actions disséminées tout au long de la mise en œuvre du plan d'action	<b>Lead :</b> DRH, service de communication RH	- Actions de communication déployées - Evaluer niveau d'implémentation des 11 mesures concrètes définis par le groupe de travail

## 04 Conditions de travail

Objectifs (et ses principes associés)	Description de l'action	Délai (entre 2022-2023)	Chef de projet	Indicateur(s)/cible(s)
	<b>20. Etudier la mise en place des quotas lors du recrutement</b>	1er semestre 2023	<b>Lead</b> : DS <b>Acteurs associés</b> : Codir	Question développée dans le cadre des actions Femmes et science (talk dans le cadre de la gender equality month) et inscrite à l'ordre du jour d'un Codir
<b>4.4 Renforcer les interactions recherche/services support et la communication sur les services disponibles</b> 4. Attitude professionnelle 5. Obligations contractuelles et légales 31. Droits de propriété intellectuelle 32. Co-auteur	<b>21. Améliorer la visibilité des services proposés</b> : améliorer la visibilité du guide d'accueil développé par le SGS ; renforcer la visibilité des actions du Grants Office, intégrer les services supports aux journées départementales ; organiser des journées portes ouvertes des services support ; intégrer dans le cursus d'intégration des nouveaux recrutés des rencontres avec les services support ; transmettre aux nouveaux entrants un briefing sur la sécurité informatique ; améliorer la visibilité des outils disponibles sur la protection des données	1er semestre 2022	<b>Lead</b> : Secrétariat Général Scientifique (SGS) <b>Acteurs associés</b> : DRH, DSI, autres services support concernés	- Evolution nombre consultations guide SGS sur l'intranet - Actions de communication déployées pour améliorer la visibilité des services - Réunions de travail pour la création de journées portes ouvertes des services support - Briefing sécurité informatique diffusée aux nouveaux entrants

Objectifs (et ses principes associés)	Description de l'action	Délai (entre 2022-2023)	Chef de projet	Indicateur(s)/cible(s)
	<p><b>22. Renforcer la visibilité des services disponibles et les règles en matière de propriété intellectuelle :</b>  augmenter la visibilité des services disponibles en créant une offre de services synthétique de la Direction juridique (DJ); développer une newsletter juridique (format court et ludique) afin d'informer/vulgariser des problématiques juridiques (actualités juridiques, fiches thématiques, rappels de notions juridiques dont le règles liées à la PI) (DJ) ; DJ &amp; DARRI : établir un plan de communication afin de renforcer la visibilité et la diffusion d'une Foire aux Questions en ligne disponible sur l'intranet de l'IP qui détaille les règles et structures existantes pour accompagner les chercheurs et les informations et services proposés liés à la propriété intellectuelle (PI) ; renforcer la communication sur cette FAQ lors des welcome days ; mettre en place des modules de formation pour les nouveaux entrants (statuer sur l'obligation de cette formation) et proposer des sessions d'information/d'échange pour l'ensemble des collaborateurs; créer un groupe de travail (tripartite : DARRI, DJ et DRH – pôle formation) afin de mener une réflexion sur l'offre de formations à développer ; établir et diffuser une fiche pratique récapitulant les règles sur l'ordre des coauteurs d'une publication selon les contributions apportées</p>	1er semestre 2023	<p><b>Lead :</b> Direction juridique (DJ), Directin des applications de la recherche et des relations industrielles (DARRI)</p> <p><b>Acteurs associés :</b> DirCom, DRH (pôle formation), CeRIS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publication sur l'intranet des offres de services de la DARRI, et de la DJ avec distinction claire des périmètres et missions</li> <li>- Publications de newsletter juridiques par la DJ – préparation d'une FAQ DJ</li> <li>- Visibilité de la FAQ DARRI renforcée : évolution du nombre de consultations de la page sur l'intranet, listing canaux de diffusion</li> <li>- FAQ DARRI et DJ indiquées lors des welcome days</li> <li>- Réunions groupe de travail DARRI/DJ/DRH pour la mise en place des formations internes</li> <li>- Formations et sessions d'échanges déployées</li> <li>- Fiche pratique co-auteur diffusée</li> <li>- Ajout d'une rubrique dédiée dans la Charte pour le libre accès des publications qui détaille comment conserver ses droits sur sa publication</li> </ul>

Objectifs (et ses principes associés)	Description de l'action	Délai (entre 2022-2023)	Chef de projet	Indicateur(s)/cible(s)
<p><b>5.1 Développer un système de mentoring à tous les niveaux de carrière</b>            25. Stabilité et continuité d'emploi            28. Développement de carrière            37. Supervision et tâches de gestion            38. Développement professionnel continu            40. Supervision</p>	<p><b>23. Développer un système de mentoring à tous les niveaux de carrière :</b> mettre en place un programme de mentoring académique/privé ; développer un réseau interne dédié au mentoring des femmes ; intégrer le réseau des alumnis</p>	2ème semestre 2023	<p><b>Lead :</b> MAASCC  <b>Acteurs associés :</b> DCES, DD, DE, SGS, DS, DARRI</p>	<p>Système de mentoring déployé, charte du mentor et du mentee diffusée et accessible sur l'intranet</p>
<p><b>5.2 Renforcer le rôle des encadrants/managers</b>            36. Relations avec directeurs de thèse/stage            37. Supervision et tâches de gestion            40. Supervision</p>	<p><b>24. Renforcer le rôle des encadrants/managers :</b>            En rendant obligatoire une formation management (proposée en français et anglais) à l'ensemble des encadrants/directeurs de thèse/stage/personnes ayant des fonctions d'encadrement afin d'améliorer leurs compétences d'encadrement (adapter la durée de formation) y compris pour le management sans lien hiérarchique ; créer une Charte pour les encadrants comprenant des guidelines pour le suivi scientifique et le développement de carrière ; intégrer cette formation dans un parcours carrière des chargés de recherche s'ils débutent leur fonction d'encadrement            En menant des actions complémentaires pour renforcer leur rôle : spécifier les bonnes pratiques du co-encadrement ; sensibiliser les encadrants aux missions d'enseignement pour leurs doctorants et postdoctorants ; sensibiliser les encadrants au suivi des formations par leurs collaborateurs ; clarifier la procédure HDR</p>	2ème semestre 2023	<p><b>Lead :</b> DS, pôle formation  <b>Acteurs associés :</b> MAASCC, DD, DCES, service de proximité RH, Centre de Ressources et de Recherches Technologiques (C2RT), DE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de formations pour les encadrants déployées</li> <li>- Charte diffusée et accessible sur l'intranet</li> <li>- Nouvelle plateforme du catalogue formation plus ergonomique</li> <li>- Participation du pôle formation aux réunions de département pour mener les actions de sensibilisations</li> <li>- Procédure HDR diffusée sur intranet</li> </ul>

Institut Pasteur  
25-28, rue du Docteur Roux  
75724 Paris Cedex 15, France  
[www.pasteur.fr](http://www.pasteur.fr)

