

THÈME DE L'ACTION		ACTIONS PROPOSÉES	INDICATEUR(S) / OBJECTIF(S)	ETAT DES LIEUX
Diffusion des connaissances sur l'éthique et l'intégrité scientifique	1	Améliorer la communication et la diffusion autour des notions d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique	• Création des supports de communication en 2021	Création du MOOC « Science ouverte » avec des passages sur l'Intégrité Scientifique
			• Diffusion des supports de communication en 2021	Diffusion du MOOC « Science ouverte » avec des passages sur l'Intégrité Scientifique
			• A minima 2 actions de communication en 2021/2022	Présentation de l'importance de l'Intégrité Scientifique lors de la journée d'accueil des Enseignants-Chercheurs
	2	Former environ 30 ambassadeurs Intégrité Scientifique à même de déployer des actions de sensibilisation et de formation au sein des 3 facultés.	• 30 ambassadeurs formés et prêts à déployer des actions de formation en 2022	Des ambassadeurs sont formés aujourd'hui, l'action se poursuit
Coordination des entités en charge de l'éthique, l'intégrité Scientifique et la Déontologie	3	Animation de la coordination des différentes initiatives et du dispositif en charge de l'Intégrité Scientifique, de l'Éthique et les travaux du référent Déontologue. Une personne en charge de cette coordination a été nommée en Septembre 2020.	• A minima une réunion de coordination annuelle, à partir de 2021	Travail en cours
Diffusion des connaissances sur la responsabilité professionnelle	4	Améliorer la communication et la diffusion autour des règles à suivre en matière de responsabilité professionnelle, par exemple sous la forme un document commun aux 3 facultés sur la lutte contre le plagiat, qui sera diffusé à l'ensemble des personnels de recherche.	• Création de supports de communication en 2022	Travail en cours
			• Diffusion de ces supports en 2022	Travail en cours
			• 100% des personnels nouveaux arrivants formés à ce sujet en 2022	Formation intégrée à la formation des nouveaux Enseignants-Chercheurs en septembre 2021
Sensibilisation à la protection des données	5	Créer un support de sensibilisation à la protection et au management des données pour l'ensemble des personnels de recherche (R1 à R4)	• Création du guide de protection et de gestion des données en 2022	Travail en cours
			• Diffusion du guide sur les données en 2022	Travail en cours
			• A minima 1 action annuelle de communication et de sensibilisation sur la protection des données à partir de l'année scolaire 2021/2022	Travail en cours

Création d'une stratégie de sauvegarde des données	6	Comme préalables à la création d'une/des stratégie(s) de sauvegarde des données, réaliser une cartographie du parc informatique actuel	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Réalisation de la cartographie du parc Informatique pour le S2 2022</i> 	<i>Action à revoir car les parcs informatiques sont gérés au niveau des labos</i>
	7	Concernant le cryptage des données, une réflexion doit être menée sur le séquestre des clés de chiffrement afin de pouvoir déployer des actions de cryptage des ordinateurs des chercheurs et chercheuses. La première action sera de créer un guide présentant aux personnels de recherche les bonnes pratiques à mettre en œuvre. Cette action est un prérequis - et une étape vers – à la mise en place à horizon 2025 d'une stratégie unique de protection et de sauvegarde des données pour l'Université.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Création du guide des bonnes pratiques de cryptage en 2022</i> • <i>Diffusion de ce guide en 2022</i> 	<i>Attente de la validation du document cadrant du ministère sur les systèmes à utiliser</i>
Diffusion autour de la politique Science Ouverte	8	Mettre en place des actions de diffusion et de communication autour de sa politique Science Ouverte et de la Charte afférente Des événements à distance/en ligne ont déjà été organisés en 2020 pour continuer cette mission compte tenu des conditions sanitaires.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Création d'un MOOC sur la politique de Science Ouverte en 2021</i> 	<u>MOOC sur la science ouverte</u> créé
			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Diffusion de ce MOOC à tous les chercheurs et chercheuses doctoraux en 2022</i> 	Ouverture des inscriptions le 15/02/2022 et lancement de la première session du MOOC le 7/03/2022
			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Mise en place d'un programme de sensibilisation et de formation pour tous les chercheurs de SU en 2021</i> 	Mise en oeuvre d'un catalogue de formations à destination des doctorants, chercheurs et enseignants-chercheurs sur la science ouverte. Voir <u>catalogue 2021-2022</u>
			<ul style="list-style-type: none"> • <i>A minima un évènement destiné aux personnels de recherche en 2021, sur ce thème</i> 	Organisation d'une journée Science ouverte à destination de la communauté SU le 14 juin 2021 Organisation d'un cycle de formations sur la science ouverte <u>Open for you!</u> à destination des doctorants dans le cadre de l'Alliance 4EU+
			<ul style="list-style-type: none"> • <i>A minima 2 évènements annuels destinés au grand public, à partir de 2021</i> 	Réalisations du service Sciences, Culture Société : Fête de la science 2021, Les Festives 2021
Accompagnement des post-doctorants et chercheurs contractuels	9	Mieux connaître la population des post-doctorants et post-doctorantes (nombre d'années de présence, carrière suite au post-doctorat Sorbonne Université...) via une enquête d'insertion professionnelle au sein d'unités de recherches pilotes dans un premier temps.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Identifier 5 à 10 laboratoires (de tailles, budgets, facultés différentes...) en 2021</i> 	<i>Laboratoires identifiés</i>
			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Création et envoi d'un questionnaire en ligne aux post-doctorants et post-doctorantes de ces laboratoires en 2021</i> 	<i>Envoi du questionnaire prévu au premier trimestre 2022</i>
			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Analyse de l'enquête d'insertion professionnelle pour ces unités en 2021.</i> 	<i>Analyse prévue au second trimestre 2022</i>

	10	Afin de compléter les principes existants, SU pourrait créer une charte du post-doctorat, en concertation avec les différentes UFR	<ul style="list-style-type: none"> Création d'une Charte du Post-Doctorat en 2021 Diffusion de cette charte à tous les chercheurs et chercheuses post-doctoraux et sur le site internet de SU en 2021 	Action à revoir suite à la loi de programmation de la recherche créant un nouveau contrat post-doctoral
	11	Proposer des mesures d'accompagnement adéquates et sensibiliser les unités de recherches à l'accompagnement de carrière des post-doctorants, post-doctorantes et autres chercheurs, chercheuses contractuelles (par exemple des mises en relation avec des entreprises, des conseils sur la reconversion professionnelle...).	<ul style="list-style-type: none"> Création du groupe de travail qui regroupe les services et les unités de recherches sur l'accompagnement de carrière des chercheurs/chercheuses post-doctorants en 2021 	Groupe de travail créé avec mise en place d'un « groupe-miroir » composé de personnels de laboratoire - EC et post-docs »
<ul style="list-style-type: none"> Proposition de mesures adéquates et sensibilisation des unités de recherches aux bonnes pratiques d'accompagnement de carrière des post-doctorants, post-doctorantes et chercheurs, chercheuses contractuelles en 2022. 			La proposition a été réalisée et doit être validée en comité de pilotage	
<ul style="list-style-type: none"> Formalisation de procédures de suivi de carrière pour les contrats post-doctoraux et contractuels en 2022 			Travail en cours	
Accompagnement des doctorants	12	Réaliser une cartographie des doctorants et doctorantes inscrits à Sorbonne Université, quel que soit leur statut ou type de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> Recensement de la population de chercheurs et chercheuses doctorants et de leurs statuts en 2021 	A débiter avec le déploiement du logiciel ADUM
Accompagnement au recrutement des chercheurs contractuels	13	Formaliser le processus de recrutement des contractuels (doctorants, doctorantes, post-doctorants, post-doctorantes et chercheurs, chercheuses contractuels).	<ul style="list-style-type: none"> Création d'un processus de recrutement formalisé pour les personnels de recherche contractuels en 2021 	Fait pour les post-docs
Plateforme logicielle	14	Sorbonne Université, dans le cadre d'un projet financé par le Fonds pour la Transformation de l'Action Publique (FTAP), travaille avec plusieurs autres établissements à la conception d'une solution informatique de recrutement adaptée aux institutions de taille importante. Cette solution permettra la centralisation des fiches de poste et leur publication systématique sur EURAXESS, ainsi qu'une utilisation améliorée des données existantes et un meilleur suivi, permettant ainsi la mise en place d'un système d'audit de la qualité du recrutement SU vis-à-vis des principes OTM-R.	<ul style="list-style-type: none"> Développement, installation et déploiement du logiciel en 2023 	Le processus a bien avancé avec de nombreuses réunions. Déploiement prévu en 2023

Mise à disposition d'outils d'aide au recrutement (bonnes pratiques et modèles de documents)	15	Proposer un modèle de fiches de poste incluant les critères de sélection afin qu'ils soient transparents et accessibles pour le candidat.	<ul style="list-style-type: none"> Création des modèles de fiches de poste en 2021 	<i>Reporté en 2022 lors du déploiement du logiciel de recrutement</i>
			<ul style="list-style-type: none"> Mise à disposition des fiches de poste sur l'intranet et dans l'outil de recrutement à partir de 2021 	<i>Reporté en 2022 lors du déploiement du logiciel de recrutement</i>
	17	Formalisation de réponses-type à fournir à tous les personnels de recherche, notamment lorsque leur candidature n'a pas été retenue, qui pourrait être gérée de manière automatique par la plateforme.	<ul style="list-style-type: none"> Développement de retours standardisés à fournir aux candidats, à partir de 2021 	<i>L'agenda social a décalé les priorités pour cette action. Reporté en 2022 lors du déploiement du logiciel de recrutement</i>
		Pour assurer le respect des bonnes pratiques déjà en place dans les unités de recherches ainsi qu'une égalité de traitement pour l'ensemble des candidats, un guide complet incluant les procédures et des exemples, sera destinés à l'ensemble des EC susceptibles de recruter/d'intervenir dans un processus de recrutement	<ul style="list-style-type: none"> Création/amélioration d'un guide de bonnes pratiques du recrutement en 2021 Diffusion de ce guide auprès de tous les chercheurs et chercheuses potentiellement concernés et publication sur l'intranet en 2021 	<i>Reporté suite à l'agenda social</i>
Locaux	18	Recenser les besoins de mise à disposition de lieux de travail en commun et de rencontre entre chercheurs, chercheuses.	<ul style="list-style-type: none"> Via chaque faculté, créer un inventaire des lieux de travail disponibles et recenser les besoins liés en espaces de travail et espaces de rencontre en 2022. 	<i>A débiter en 2022</i>
Suivi médical de la santé mentale des doctorants	19	Création et mise en place d'un suivi médical renforcé et de mesures de prévention concernant les risques psychosociaux des doctorants et doctorantes. Ce suivi pourra être formalisé par un entretien médical annuel.	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place de RDV médicaux réguliers pour les chercheurs et chercheuses doctorants. 	<i>Protocole de surveillance médicale renforcée mis en place pour le suivi médical des doctorants depuis le 1er janvier 2021, permettant d'identifier les risques entre autres les RPS</i>
Accueil des mobilités entrantes	20	Pour les mobilités entrantes, compléter le dispositif d'accueil des chercheurs et chercheuses étrangers en regroupant toutes les initiatives d'accompagnement à leur installation, sous la forme d'une Maison Internationale.	<ul style="list-style-type: none"> Création et animation d'un groupe de travail sur la création d'une Maison Internationale 	<i>A redéfinir et discuter en comité de Pilotage</i>
			<ul style="list-style-type: none"> Création de la Maison Internationale à horizon S2 2022 	
			<ul style="list-style-type: none"> A minima 1 réunion annuelle, à partir de 2021 	
Actions de lutte contre les inégalités de genre et les discriminations	21	Améliorer la communication, la sensibilisation et la diffusion autour de l'égalité des genres et de la lutte contre les discriminations, par exemple via des supports de sensibilisation papier, vidéo...	<ul style="list-style-type: none"> Communication à tous les employés de SU concernant la lutte contre les discriminations en 2021 	<i>site web, newsletter</i>
			<ul style="list-style-type: none"> Création et implémentation d'un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle 	<i>Plan d'actions créé et voté par les instances, en cours d'implémentation</i>

			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Actions de communication auprès de tous les employés de SU au sujet du plan Egalité Professionnelle en 2021.</i> 	<i>Moodle Ecriture égalitaire Centre externalisé d'écoute et d'accompagnement des violences sexuelles et sexistes est opérationnel Rentrée de l'Egalité : Trois conférences autour de la thématique "Où sont les femmes " étaient proposées dans le cadre de la rentrée de l'Égalité en septembre 2021 + évènements artistiques, forums débats etc. Conférence Femina Vox le 7 mars Court-métrage sur les biais implicites</i>
Diffusion des informations sur les mobilités sortantes	22	Promouvoir l'information sur les dispositifs de mobilité et définir des procédures pour formaliser le statut des EC en mobilité.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Création de supports de communication sur l'ensemble des dispositifs de mobilité disponibles en 2021</i> 	<i>En cours</i>
			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Publication de ces supports sur l'intranet en 2021.</i> 	<i>Réalisé pour les mobilités public-privé, en cours pour les mobilités internationales et inter-établissements</i>
Suivi des formations pour les candidats à l'Habilitation à Diriger des Recherches	23	Encourager le suivi des formations liées à l'encadrement doctoral par les encadrants de thèse. Ajouter une formation concernant le recrutement doctorants et doctorantes.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ajout d'une nouvelle formation au recrutement des contrats doctoraux au programme de la session de formation initiale de 5 jours pour les directeurs de thèse en 2022</i> 	<i>En cours</i>
			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Développement d'initiatives permettant d'encourager les jeunes chercheurs et chercheuses à se former à la supervision de doctorats en 2023</i> 	<i>En cours</i>
Communication autour du Compte Personnel de Formation	24	Elaborer et diffuser des supports de communication sur le Compte Personnel de Formation et son utilisation, notamment du fait des spécificités de ce dispositif pour les agents du service public.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Développement de supports de communication sur le CPF pour les personnels de recherche en 2021 (notamment la procédure de création et d'activation de l'espace CPF en ligne)</i> 	<i>Création d'une vidéo Motion Design sur le CPF Création d'une Infographie sur le CPF</i>
			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Diffusion de ces supports de communication sur l'intranet SU en 2021</i> 	<i>Mise en ligne de la vidéo Motion Design sur l'intranet Diffusion de l'Infographie et mise en place d'une FAQ sur l'intranet Création d'une boîte mail unique pour la gestion et le suivi des demandes de mobilisation des heures et d'informations sur le CPF à Sorbonne Université</i>

	25	Recenser et assurer la bonne dissémination de tous les documents et chartes déjà élaborées par SU, et leur traduction en anglais. Garantir la disponibilité de l'ensemble des informations et du site web de SU en anglais.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Création de la page HRS4R sur le site web de SU en 2021</i> 	<i>Fait</i>
			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Création d'une liste des textes de référence disponibles (incluant des liens vers les documents) sur la page HRS4R en 2021.</i> 	<i>Fait</i>
			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Création d'une liste des guides de référence sur la page HRS4R et lien vers les guides en 2021</i> 	<i>Fait</i>
			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Traduction notamment : du guide de recrutement, des modèles de fiches de poste, de la charte Egalité, de la charte Science Ouverte, des chartes Doctorales et Post-doctorales en 2021</i> 	<i>En cours</i>

