

## Plan d'Action HRS4R – Sorbonne Université

### Auto-évaluation 2023

THÈME DE L'ACTION		ACTIONS	INDICATEUR(S) / OBJECTIF(S)	AVANCEMENT	STATUT
<b>Aspects professionnels et éthiques</b>					
<b>Diffusion des connaissances sur l'éthique et l'intégrité scientifique</b>	<b>1</b>	Améliorer la communication et la diffusion autour des notions d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique <b>Mission pour l'intégrité scientifique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création des supports de comm. en 2021</li> <li>• Diffusion des supports de comm. en 2021</li> <li>• A minima 2 actions de comm. en 2021/2022</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En lien avec la mission pour l'intégrité scientifique, création d'un support de communication pour les conférences et journées d'accueil, et d'un MOOC Science ouverte incluant l'intégrité scientifique. Comité à l'Intégrité Scientifique renouvelé au printemps 2023</li> </ul>	<b>Réalisée</b>
	<b>2</b>	Former environ 30 ambassadeurs Intégrité Scientifique à même de déployer des actions de sensibilisation et de formation au sein des 3 facultés. <b>Mission pour l'intégrité scientifique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 ambassadeurs formés et prêts à déployer des actions de formation en 2022</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 22 ambassadeurs déjà formés <b>Action prolongée à 2024</b></li> </ul>	<b>Prolongée</b>
	<b>26</b>	Actions de sensibilisation à l'intégrité scientifique déployée par les ambassadeurs auprès de tout le personnel (unités de recherche, départements de formation, services centraux) <b>Mission pour l'intégrité scientifique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Séminaires sur l'intégrité scientifique organisés par les ambassadeurs auprès de tout le personnel à partir de 2023 (au moins 1 séminaire dans chaque composante par contrat quinquennal) de 2023 à 2026</li> </ul>		<b>Nouvelle</b>
<b>Coordination des entités en charge de l'éthique, l'intégrité Scientifique et la Déontologie</b>	<b>3</b>	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A minima une réunion de coordination annuelle, à partir de 2021</li> </ul>	Création de la Mission Pour une science en confiance, responsable et ouverte. Trois réunions de travail pour échanger sur la coordination à développer entre les référents, avoir une vision partagée de la mission commune « pour une science en confiance, responsable et ouverte » et	<b>Réalisée</b>

		<b>Mission Pour une science en confiance, responsable et ouverte</b>		amorcer l'élaboration d'une proposition de politique en la matière.	
	<b>27</b>	Animer et fédérer les dispositifs mis en place autour de l'intégrité scientifique, de la science ouverte et de l'éthique de la recherche pour développer une science en confiance, responsable et ouverte. <b>Mission Pour une science en confiance, responsable et ouverte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définition des éléments de cadrage de la politique d'établissement en 2023</li> <li>• Réalisation de supports et/ou actions de sensibilisation aux enjeux d'une science en confiance, responsable et ouverte, et aux exigences et questions propres à l'Intégrité scientifique, à la déontologie et à l'éthique de la recherche : capsules vidéos (pour la communauté scientifique, services d'appui, étudiants) et soutien à des propositions initiées au sein de la communauté.</li> <li>• Créer une formation pour les chercheurs et chercheuses dans l'évolution de leurs compétences en science ouverte en 2024</li> <li>• Articuler les formations liées à l'intégrité scientifique et à la science ouverte en 2024</li> </ul>		<b>Nouvelle</b>
<b>Diffusion des connaissances sur la responsabilité professionnelle</b>	<b>4</b>	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. <b>Mission pour l'Intégrité Scientifique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création de supports de communication en 2022</li> <li>• Diffusion de ces supports en 2022</li> <li>• 100% des personnels nouveaux arrivants formés à ce sujet en 2022</li> </ul>	Les supports ont été créés et sont diffusés lors de la formation des nouveaux enseignants-chercheurs et enseignantes chercheuses	<b>Réalisée</b>
<b>Sensibilisation à la protection des données</b>	<b>5</b>	Créer un support de sensibilisation à la protection et au management des données pour l'ensemble des personnels de recherche (R1 à R4) <b>Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information et/ou Correspondants Sécurité des Systèmes d'Information</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création du guide de protection et de gestion des données en 2022</li> <li>• Diffusion du guide sur les données en 2022</li> <li>• A minima 1 action annuelle de communication et de sensibilisation sur la protection des données à partir de l'année scolaire 2021/2022</li> </ul>	Guide à créer et à intégrer à la documentation du guichet unique des données (action 5bis) <b>Action prolongée en 2023</b>	<b>Prolongée</b>
	<b>28</b>	Déployer un guichet unique des données <b>Bibliothèque Sorbonne Université SACADO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plateforme regroupant les informations, services et contacts relatifs aux données de recherche (gestion, protection, archivage, PI etc. ) en 2023</li> </ul>		<b>Nouvelle</b>

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 <b>Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réalisation de la cartographie du parc Informatique pour le S2 2022</li> </ul>	Une stratégie de sauvegarde des données de recherche est définie avec des solutions de sauvegarde en cours de mise en place.	Réalisée
	29	Mettre en place une stratégie de sauvegarde des données des chercheurs <b>Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place une stratégie de sauvegarde des données des chercheurs et chercheuses en 2023</li> <li>Diffusion de ce service auprès de la communauté des chercheurs via les directeurs et directrices d'unité de recherche en 2023</li> <li>Suivi de l'adhésion au service à partir de 2024</li> </ul>		Nouvelle
	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. <b>Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création du guide des bonnes pratiques de cryptage en 2022</li> <li>Diffusion de ce guide en 2022</li> </ul>	La note technique de chiffrement des disques durs des postes de travail a été produite et transmise pour une communication auprès des unités de recherche. Cette note sera aussi mise à disposition dans la hotline de Sorbonne Université.	Réalisée
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. <b>Bibliothèque Sorbonne Université</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création d'un MOOC sur la politique de Science Ouverte en 2021</li> <li>Diffusion de ce MOOC à tous les chercheurs et chercheuses doctoraux en 2022</li> <li>Mise en place d'un programme de sensibilisation et de formation pour tous les chercheurs de SU en 2021</li> <li>A minima un événement destiné aux personnels de recherche en 2021, sur ce thème</li> <li>A minima 2 événements annuels destinés au grand public, à partir de 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisation d'une journée Science ouverte à destination de la communauté SU le 14 juin 2021</li> <li>Mise en oeuvre d'un catalogue de formations à destination des doctorantes/doctorants, chercheurs et chercheuses sur la science ouverte.</li> <li>Organisation d'un cycle de formations sur la science ouverte Open for you! à destination des doctorantes/doctorants dans le cadre de l'Alliance 4EU+</li> <li>Création d'un MOOC sur la science ouverte, lancement de la première session en mars 2022</li> <li>Réalisations du service Sciences, Culture Société : Fête de la science, Les Festives,...</li> </ul>	Réalisée

<b>Accompagnement des post-doctorants et chercheurs contractuels</b>	<b>9</b>	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. <b>Direction Recherche et Innovation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier 5 à 10 laboratoires (de tailles, budgets, facultés différentes...) en 2021</li> <li>• Création et envoi d'un questionnaire en ligne aux post-doctorants et post-doctorantes de ces laboratoires en 2021</li> <li>• Analyse de l'enquête d'insertion professionnelle pour ces unités en 2021.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Questionnaire d'insertion envoyé à tous les postdocs sortis de SU en 2019-2020-2021</li> <li>• Rapport d'analyse réalisé et publié sur le site HRS4R</li> </ul>	<b>Réalisée</b>
	<b>10</b>	Afin de compléter les principes existants, SU pourrait créer une charte du post-doctorat, en concertation avec les différentes UFR <b>Direction Recherche et Innovation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création d'une Charte du Post-Doctorat en 2021</li> <li>• Diffusion de cette charte à tous les chercheurs et chercheuses post-doctoraux et sur le site internet de SU en 2021</li> </ul>	Mise en œuvre du contrat postdoctoral de droit public pour les nouveaux postdocs, en accord avec l'article de loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020, concernant l'enseignement supérieur	<b>Réalisée</b>
	<b>11</b>	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...). <b>DGSA Relations Sociales et DRH facultaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• 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.</li> <li>• Formalisation de procédures de suivi de carrière pour les contrats post-doctoraux et contractuels en 2022</li> </ul>	Listing des procédures à mettre en œuvre : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parcours d'accueil/intégration des post-doctorants/post-doctorantes au sein des facultés et des unités de Recherche</li> <li>• Création d'un livret d'accueil</li> <li>• Entretien carrière mené par l'encadrant</li> <li>• Pour les encadrants de post-docs, mise en place d'un calendrier des grandes étapes du suivi durant le contrat et proposition de formations adaptées à l'environnement recherche</li> </ul>	<b>Réalisée</b>
	<b>30</b>	Accompagner les post-doctorants, post-doctorantes et autres chercheurs, chercheuses contractuelles dans leur carrière professionnelle <b>DGSA Relations Sociales et DRH facultaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir un catalogue de formations accessibles aux chercheurs/chercheuses post-doctorants dès 2024</li> <li>• Proposer aux chercheurs, chercheuses postdocs un rendez-vous avec un conseiller mobilité carrière dès 2024</li> <li>• Guide/plaquette</li> <li>• Réaliser une enquête annuelle sur l'insertion professionnelle des post-docs</li> </ul>		<b>Nouvelle</b>

<p><b>Evaluation des chercheurs et chercheuses</b></p>	<p><b>33</b></p>	<p>Appliquer les principes de COARA (Coalition fo Advancing Research Assessment) à l'évaluation des chercheurs et chercheuses de Sorbonne Université  <b>DGSA Relations Sociales et DRH facultaires</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adapter les dossier de promotion des EC et les dossiers de demandes de primes selon les critères COARA (2026)</li> </ul>		<p><b>Nouvelle</b></p>
<p><b>Recrutement et sélection</b></p>					
<p><b>Accompagnement des doctorants</b></p>	<p><b>12</b></p>	<p>Réaliser une cartographie des doctorants et doctorantes inscrits à Sorbonne Université, quel que soit leur statut ou type de rémunération  <b>College Doctoral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recensement de la population de chercheurs et chercheuses doctorants et de leurs statuts en 2021</li> </ul>	<p>Reporté jusqu'à l'implémentation de toutes les inscriptions dans le logiciel ADUM  <b>(2023)</b></p>	<p><b>Prolongée</b></p>
<p><b>Accompagnement au recrutement des chercheurs contractuels</b></p>	<p><b>13</b></p>	<p>Formaliser le processus de recrutement des contractuels (doctorants, doctorantes, post-doctorants, post-doctorantes et chercheurs, chercheuses contractuels).  <b>Direction Recherche et Innovation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création d'un processus de recrutement formalisé pour les personnels de recherche contractuels en 2021</li> </ul>	<p>Logigramme décrivant les étapes du processus de recrutement des post-doctorants et post-doctorantes entre les directions des ressources humaines, les recruteurs et les responsables d'unités de recherche réalisé.  Pour les doctorants, le processus est géré par la plateforme nationale ADUM</p>	<p><b>Réalisée</b></p>
<p><b>Plateforme logicielle</b></p>	<p><b>14</b></p>	<p>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.  <b>DGSA Relations Sociales et DRH facultaires</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement, installation et déploiement du logiciel en 2023</li> </ul>	<p>Travail fait en collaboration avec les universités de Bordeaux, Strasbourg et Aix-Marseille pour la sélection du prestataire.  La préparation du déploiement a été réalisée en interne avec des représentants des différentes structures : post-doctorants et post-doctorantes, directions des ressources humaines, recruteurs et responsables d'unités de recherche réalisé.  Déploiement pour les post-docs est prévu en 2024  Les recrutements doctorants restent gérés par la plateforme nationale ADUM  <b>Action prolongée en 2024</b></p>	<p><b>Prolongée</b></p>

	<b>35</b>	Analyse des indicateurs de la plateforme de recrutement <b>DGSA Relations Sociales et DRH facultaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réalisation de bilans annuels d'indicateurs de publications de postes, candidatures, recrutements, et profils à partir de 2025</li> </ul>		<b>Nouvelle</b>
<b>Mise à disposition d'outils d'aide au recrutement (bonnes pratiques et modèles de documents)</b>	<b>15</b>	Proposer un modèle de fiches de poste incluant les critères de sélection afin qu'ils soient transparents et accessibles pour le candidat. <b>Direction Recherche et Innovation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création des modèles de fiches de poste en 2021</li> <li>Mise à disposition des fiches de poste sur l'intranet et dans l'outil de recrutement à partir de 2021</li> </ul>	Le modèle de fiche de poste incluant les critères types pour les postdocs est créé, il sera diffusé dans le cadre du logiciel de recrutement <b>Action prolongée en 2024</b>	<b>Prolongée</b>
	<b>16</b>	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. <b>Hamida Ferrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développement de retours standardisés à fournir aux candidats, à partir de 2021</li> </ul>	Prolongé pour une diffusion lors du déploiement du logiciel de recrutement <b>Action prolongée en 2024</b>	<b>Prolongée</b>
	<b>17</b>	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 <b>DGSA Relations Sociales et DRH facultaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création/amélioration d'un guide de bonnes pratiques du recrutement en 2021</li> <li>Diffusion de ce guide auprès de tous les chercheurs et chercheuses potentiellement concernés et publication sur l'intranet en 2021</li> </ul>	Le déploiement de la plateforme de recrutement s'accompagnera de la diffusion d'un guide d'utilisation technique du logiciel ainsi qu'un guide de bonnes pratiques précisant les grands principes de recrutement OTM-R. <b>Action prolongée en 2024</b>	<b>Prolongée</b>

## Conditions de travail et sécurité sociale

<b>Locaux</b>	<b>18</b>	Recenser les besoins de mise à disposition de lieux de travail en commun et de rencontre entre chercheurs, chercheuses. <b>Direction Recherche et Innovation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li><b>Nouvel objectif : Proposer une salle de travail spécifique aux doctorants dans les locaux du collège doctoral en 2024</b></li> </ul>	La liste des salles mises à disposition des personnels sur tout le campus est disponible sur l'intranet de l'université	<b>Prolongée</b>
<b>Suivi médical de la santé mentale des doctorants</b>	<b>19</b>	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. <b>DGSA Relations Sociales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place de RDV médicaux réguliers pour les chercheurs et chercheuses doctorants.</li> <li><b>Nouvel objectif : Diffuser des informations sur les services de suivi médical proposés aux doctorants et doctorantes sur le site web du collège doctoral en 2023</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Doctorants et doctorants sous contrat de travail SU invités aux rdv médicaux</li> <li>Protocole de surveillance médicale renforcée mis en place pour le suivi médical des doctorantes et doctorants depuis le 1er janvier 2021. Il permet, entre autres, d'identifier les risques pour la santé physique et mentale</li> </ul>	<b>Prolongée</b>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nouvel objectif : Nomination d'un référence santé mentale et VSS au collège doctorale en 2024</b></li> </ul>		
<b>Accueil des mobilités entrantes</b>	<b>20</b>	<p>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.</p> <p><b>Direction Formation tout au long de la vie</b>  <b>Direction du Patrimoine et de la logistique</b>  <b>Collège doctoral</b>  <b>Directions Internationales facultaires</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création et animation d'un groupe de travail sur la création d'une Maison Internationale</li> <li>• Création de la Maison Internationale à horizon S2 2022</li> <li>• A minima 1 réunion annuelle, à partir de 2021</li> </ul> <p><b>Nouveaux objectifs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mettre en place un portail d'accueil pour les chercheurs et chercheuses internationaux en 2024</b></li> <li>• <b>Mettre à disposition la documentation SU en anglais en 2024</b></li> <li>• <b>Créer un bureau d'accueil central pour les étudiants et chercheurs internationaux en 2024</b></li> <li>• <b>Obtenir vers la labellisation « Bienvenue en France » en 2025</b></li> <li>• <b>Ouvrir des logements pour l'accueil des chercheurs internationaux en 2026</b></li> </ul>	<p>Le groupe de travail a été créé. Du retard a été pris dans la création de la maison, internationale. L'action se poursuit avec la labellisation « bienvenue en France »</p>	<b>Prolongée</b>
<b>Actions de lutte contre les inégalités de genre et les discriminations</b>	<b>21</b>	<p>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...</p> <p><b>Mission Egalité</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communication à tous les employés de SU concernant la lutte contre les discriminations en 2021</li> <li>• Création et implémentation d'un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle</li> <li>• Actions de communication auprès de tous les employés de SU au sujet du plan Egalité Professionnelle en 2021.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions de communication mises en place grâce au site web et à la newsletter hebdomadaire de l'université.</li> <li>• L'université s'est dotée d'une cellule externalisée d'écoute et d'accompagnement des violences sexuelles et sexistes</li> <li>• Une formation est proposée à tout le personnel sur les violences sexuelles et sexistes</li> <li>• Le plan d'action dédié à l'égalité professionnelle a été mis en place en 2021</li> </ul> <p>L'action se poursuit avec l'action 21bis</p>	<b>Réalisée</b>

	<b>32</b>	Continuer la réalisation des actions du plan d'action pluriannuel égalité femme-homme pour 2023-2025 <b>Mission Egalité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produire des données sur la situation comparée des hommes et des femmes dans le cadre du Rapport Social Unique et les confronter aux données nationales et européennes en 2024.</li> <li>• Mettre en place des formations à l'écriture égalitaire en 2023</li> <li>• Prendre des mesures pour favoriser la résorption des écarts de rémunération en fonction du diagnostic en 2025</li> <li>• Participer aux journées thématiques femmes et sciences : fête de la science, journées internationales dès 2023</li> <li>• Organiser des conférences et séminaires de sensibilisation aux stéréotypes chaque année dès 2023-2024</li> </ul>		<b>Nouvelle</b>
<b>Diffusion des informations sur les mobilités sortantes</b>	<b>22</b>	Promouvoir l'information sur les dispositifs de mobilité et définir des procédures pour formaliser le statut des EC en mobilité. <b>DGSA Relations Sociales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création de supports de communication sur l'ensemble des dispositifs de mobilité disponibles en 2021</li> <li>• Publication de ces supports sur l'intranet en 2021.</li> </ul>	Une communication a été réalisée sur les dispositifs de mobilité public-privé. <b>Les supports de communication sur les autres dispositifs de mobilité sont reportés en 2024</b>	<b>Prolongée</b>
<b>Formation et perfectionnement</b>					
<b>Suivi des formations pour les candidats à l'Habilitation à Diriger des Recherches</b>	<b>23</b>	Encourager le suivi des formations liées à l'encadrement doctoral par les encadrants de thèse. Ajouter une formation concernant le recrutement doctorants et doctorantes. <b>Collège doctoral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• Développement d'initiatives permettant d'encourager les jeunes chercheurs et chercheuses à se former à la supervision de doctorats en 2023</li> </ul>	<b>Reporté en 2023</b>	<b>Prolongée</b>
<b>Communication autour du Compte Personnel de Formation</b>	<b>24</b>	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. <b>DGSA Relations Sociales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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)</li> <li>• Diffusion de ces supports de communication sur l'intranet SU en 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une Vidéo Motion Design sur le CPFa été réalisée. Elle est hébergée dans l'intranet (sortie en Février 2022)</li> <li>• 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</li> </ul>	<b>Réalisée</b>

<p><b>Dissémination</b></p>	<p><b>25</b></p>	<p>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.</p> <p><b>Direction de la Communication</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création de la page HRS4R sur le site web de SU en 2021</li> <li>• Création d'une liste des textes de référence disponibles (incluant des liens vers les documents) sur la page HRS4R en 2021.</li> <li>• Création d'une liste des guides de référence sur la page HRS4R et lien vers les guides en 2021</li> <li>• 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</li> <li>• <b>Nouvel objectif : Maintenir le site web à jour et notamment les évolutions du plan d'action annuellement, avec une traduction anglaise des documents</b></li> </ul>	<p>Mise à jour régulière de la page HRS4R de l'université et traduction des documents en anglais</p>	<p><b>Prolongée</b></p>
-----------------------------	------------------	--	--	--	-------------------------