



La HRS4R à l'Inserm

Evaluation en interne en vue du renouvellement du label

Plan d'action

Mai 2016 | Première soumission
Décembre 2018 | Evaluation interne
Mars 2022 | Renouvellement du label

1. L'Inserm : au cœur des sciences de la vie et de la santé

Créé en 1964, l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) est un établissement public à caractère scientifique et technologique, placé sous la double tutelle du Ministère de la Santé et du Ministère de la Recherche.

Les 265 unités de recherche de l'Institut sont localisées partout en France. La plupart d'entre elles sont établies dans des universités, des hôpitaux ou des organisations de recherche. Cette organisation implique alors une double gestion : régionale et nationale.

Etant le seul organisme public de recherche français entièrement dédié à la santé humaine, l'Inserm s'est vu confié en 2008 la responsabilité d'assurer la coordination stratégique, scientifique et opérationnelle de la recherche biomédicale. Ce rôle central de coordinateur lui revient naturellement par la qualité scientifique de ses équipes mais également par sa capacité à assurer une recherche translationnelle, du laboratoire au lit du patient.

Cette mission de coordination a conduit à la création d'une alliance inter-organismes « Aviesan » dédiée aux sciences de la vie et de la santé et de 9 instituts thématiques (IT) associés à l'Inserm. Les rôles des Instituts sont principalement de coordonner l'analyse stratégique, la programmation scientifique et la mise en œuvre opérationnelle de la recherche en sciences de la vie et de la santé en France.

Les principaux objectifs de l'Institut sont :

- Promouvoir créativité et excellence
- Affirmer une responsabilité sociale
- Contribuer au renforcement de la recherche et des formations universitaires
- Donner un nouvel essor à la recherche translationnelle et clinique
- Etablir des partenariats stratégiques avec l'industrie
- Jouer un rôle moteur dans la construction de l'Espace européen de la recherche : dans le cadre d'Horizon 2020, l'Inserm a obtenu 97 projets ERC et 103 projets Actions Marie Skłodowska-Curie
- Contribuer au rayonnement international et à l'attractivité
- Assurer cohérence et efficacité des actions dans le cadre de l'Alliance nationale pour les sciences de la vie et de la santé (Aviesan)

2. Contexte : Participation au processus « Stratégie Ressources Humaines pour les Chercheurs » (HRS4R)

Depuis des années, l'Inserm a développé des centres de recherche internationaux compétitifs afin d'attirer d'excellents chercheurs, docteurs et étudiants. En 2006, l'Inserm a signé la « *Déclaration d'engagement aux principes de la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs* ».

Afin d'aller plus loin, en 2011, la Direction générale de l'Inserm a décidé de s'engager dans la seconde cohorte du Groupe stratégique Ressources Humaines de la Commission européenne afin d'obtenir le logo « *HR Excellence in Research* ».

Le 31 mars de la même année, le gouvernement français a signé un Protocole d'accord visant la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels de la fonction publique afin d'améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emploi.

En 2013, l'Institut a établi une « Charte pour le recrutement et le suivi des personnels contractuels (CDD) de l'Inserm » dont les principes sont très proches de ceux exprimés par la Commission européenne. Elle a été élaborée en concertation avec les organisations syndicales. Elle fixe un cadre et des principes de référence visant à mieux impliquer et responsabiliser les managers dans la gestion du parcours professionnel de leurs personnels : un appui systématique des pôles ressources humaines, un affichage clair des conditions et des critères de recrutement, un rappel des principes définissant la politique de rémunération, un suivi renforcé pendant le contrat, etc. sont autant de priorités soulignées par cette charte.

Par ailleurs, l'Inserm a signé la « Charte de déontologie des métiers de la recherche ». Cette charte constitue une déclinaison nationale des principaux textes internationaux dans ce domaine : la Charte européenne du chercheur (2005) ; the Singapore statement on research integrity (2010) ; the European code of conduct for research integrity (ESF-ALLEA, 2011).

Les textes relatifs à la réglementation ressources humaines sont consultables sur le site RH de l'Inserm et accessibles à tous publics.

De plus, pour mieux accompagner les chercheurs contractuels et statutaires tout au long de leur carrière, le réseau de la formation continue recueille les besoins de formation de chaque agent et de chaque équipe et construit avec eux des réponses adaptées (formations collectives, formation individuelle, etc.).

L'Inserm est depuis de longue date impliqué dans la construction de l'espace Européen de la Recherche. Sous Horizon 2020, comme ce fut déjà le cas sous le 7^{ème} programme cadre, l'Institut a conservé sa place de premier coordinateur européen et de premier partenaire européen en projets collaboratifs Santé. L'Inserm est également l'une des premières institutions de recherche européennes à accueillir des lauréats ERC (Panels Life Sciences) et AMSC.

La position européenne de l'Inserm va être maintenue, voire améliorée, lors du nouveau programme cadre Horizon Europe. Pour ce faire, l'Inserm poursuit ses actions d'information et de formation à destination de ses équipes scientifiques et administratives des différents instruments d'Horizon Europe.

3. L'approche

L'Institut a obtenu le label « *HR Excellence in research* » en 2016. Fin 2018/début 2019, nous avons réalisé notre évaluation intermédiaire en interne. Si certaines mesures correctives furent demandées, la Commission européenne a déclaré que la Stratégie Ressources Humaines pour les Chercheurs était intégrée dans le processus de développement RH de l'Institut. Trois ans plus tard, nous réalisons maintenant notre évaluation en interne en vue du renouvellement de l'accréditation.

Comme auparavant, nous avons évalué les actions qui ont été mises en place au cours des trois dernières années. Nous avons également pris en compte les remarques de la Commission européenne afin d'améliorer nos pratiques RH. Enfin, durant les groupes de travail avec les services et départements du Siège, ainsi qu'avec les Délégations régionales, nous avons prévu de nouvelles actions pour les trois prochaines années.

Ces départements sont :

- Département des Ressources Humaines
- Département des Partenariats et Relations Extérieures
- Département de l'Évaluation et du Suivi des Programmes
- Département de l'Information Scientifique et de la Communication
- Délégation à l'Intégrité Scientifique
- Comité d'évaluation éthique de l'Inserm
- Unité US48-LORIER

Les personnes du DRH impliquées sont en charge de :

- du suivi des contrats à durée déterminée
- de l'égalité des genres
- de la santé et la sécurité au travail
- de la réglementation des personnels
- du suivi des chercheurs
- de la politique sociale
- de la formation continue et du développement professionnel
- du handicap
- de la recherche éthique et responsable

Les chercheurs contribuent également à l'amélioration en continu de nos pratiques RH. Des représentants du personnel participent aux différents groupes de travail afin d'apporter la vision côté chercheurs. En outre, à partir de 2022, les chercheurs auront la possibilité d'exprimer leurs besoins en formation via une plateforme en ligne. Par ailleurs, plusieurs sondages sont menés afin d'avoir leur retour sur différents sujets (exemple : les risques psychosociaux). Non seulement cela ne nous permet de renforcer nos pratiques RH actuelles mais cela nous permet également de mettre en place de nouvelles actions.

Enfin, le plan d'action a été validé par la Direction générale.

4. Le plan d'action

Les actions envisagées s'inscrivent dans les orientations stratégiques de l'Inserm. Plusieurs axes ont été privilégiés afin d'améliorer en particulier les actions mises en place récemment :

- **Le recrutement des CDD**
 - › La « Charte pour le recrutement et le suivi des personnels contractuels (CDD) à l'Inserm », signée en avril 2013, est appliquée. Elle implique la mise en œuvre de procédures et d'outils pour l'accompagnement des jeunes chercheurs. Les offres de recrutement sont automatiquement publiées sur Euraxess via une plateforme d'échange Inserm. En 2022, cette Charte sera mise à jour afin de tenir compte des nouveaux contrats à durée déterminée pour les chercheurs.
 - › Des journées nationales et régionales sont organisées pour informer et conseiller les post-doctorants sur les perspectives professionnelles qui leur sont offertes dans les secteurs académiques et privés. Les chercheurs en CDD ont des entretiens en début de carrière ainsi qu'à des moments clefs de leur contrat ; reçoivent une brochure avec des informations administratives et régionales et peuvent demander des entretiens individuels dès qu'ils en ressentent le besoin.
- **Le développement de carrière et l'évaluation des chercheurs**
 - › Les chercheurs peuvent être recrutés sur des postes permanents par le biais de concours. Pour ces chercheurs, il est nécessaire d'améliorer l'accompagnement dans leur carrière.
 - › Une sensibilisation des commissions d'évaluation a été mise en place sur les thématiques ayant trait aux questions de mobilité. Les pairs considèrent la mobilité intersectorielle et interdisciplinaire comme un atout lorsqu'elle est portée par un objectif scientifique.
 - › Reconnaître l'implication des chercheurs dans l'Espace Européen de la Recherche est également important pour l'Institut. C'est pourquoi une indemnité spécifique a déjà été mise en place pour les lauréats ERC et les chercheurs permanents lauréats d'une bourse individuelle AMSC. Toutefois, l'Institut veut aller plus loin en améliorant l'évaluation scientifique afin de mieux prendre en compte dans la carrière l'implication des chercheurs dans les projets européens.
 - › De nouvelles actions ont été prévues pour les trois prochaines années afin d'améliorer les perspectives de carrière des chercheurs.
- **Les conditions de travail**
 - › L'Inserm met en œuvre et déploie une stratégie pluriannuelle d'évaluation et de correction des risques professionnels afin de respecter la réglementation et garantir la sécurité et la santé au travail de tous les chercheurs.
 - › L'Inserm est particulièrement attaché au bien-être de ses agents et à la prévention des risques psychosociaux.
 - › En outre, dans ce contexte de crise sanitaire, l'Inserm a dû adapter ses conditions de travail et guider les chercheurs durant les différentes étapes de la crise (confinement, reprise de l'activité avec des conditions sanitaires spécifiques, etc.).

- **L'égalité des genres**
 - Avec l'adoption du nouveau Plan pour l'égalité professionnelle femmes/hommes 2021-2023, les actions indiquées dans le précédent plan d'action ont été revues et de nouvelles actions ont été prévues pour les trois prochaines années. Elles s'articulent autour de 4 axes : initier une action institutionnelle collective et opérationnelle ; créer les conditions d'un égal accès aux responsabilités et évolutions de carrière ; améliorer l'articulation des temps de vie et mieux accompagner la parentalité et lutter contre les discriminations, le sexisme et les violences sexuelles y compris LGBT Q +.
 - L'Institut est également concerné par les questions de politique sociale. C'est pourquoi des actions ont été prévues afin de gérer ces questions pour les trois prochaines années, avec toujours cet objectif de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.
- **La non-discrimination/le handicap**
 - Depuis 2010, la courbe du taux d'emploi des chercheurs en situation de handicap augmente à l'Inserm. Cela étant, l'Institut continue de développer de nouvelles actions afin d'améliorer leurs conditions de travail, de leur donner la possibilité d'exprimer leurs besoins spécifiques, de rendre l'information accessible pour tous, etc.
 - La conclusion d'une nouvelle convention pluriannuelle avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique va permettre de conforter la démarche de l'Inserm pour l'insertion des personnes handicapées par la conduite de nouvelles actions à venir.
- **Les principes éthiques et la responsabilité professionnelle (Nouveauté | 2022-2024)**
 - L'importance d'une recherche éthique et responsable a été renforcée ces trois dernières années. Les chercheurs ont été formés afin d'optimiser leurs pratiques de recherche dans le respect de la recherche éthique et l'intégrité scientifique. Mais l'Institut souhaite aller plus loin dans ce domaine. C'est l'objectif du programme LORIER. L'Institut veut développer des actions (ex. : programme de formation en matière d'intégrité, élaboration participative de nouvelles méthodologies et procédures) afin d'améliorer les méthodes de travail des chercheurs en matière d'éthique, de responsabilité, d'intégrité, de déontologie, de science ouverte, de qualité, etc.
- **Bonnes pratiques dans la recherche (Nouveauté | 2022-2024)**
 - Dans un contexte d'amélioration continu, il est important de tenir compte de tous les actions qui seront mises en place afin de mieux accompagner les chercheurs durant leur carrière. L'amélioration de nos pratiques RH est un moyen d'améliorer leurs conditions de travail et leur développement de carrière.

Abréviations utilisées

- CSS : Commissions scientifiques spécialisées
- RH : Département des Ressources Humaines
- DPRE : Département des Partenariats et des Relations Extérieures
- DESP : Département de l'Evaluation et du Suivi des Programmes
- RIO : Délégation à l'Intégrité Scientifique
- DISC : Département de l'Information Scientifique et de la Communication
- IT : Instituts thématiques

5. Actions à mettre en œuvre

Nota Bene:

- Les actions en gris ont été mises en œuvre ;
- Les actions en vert n'étaient pas prévues lors du précédent plan d'action mais sont des actions qui ont été mises en place au cours des 3 dernières années ;
- Les actions en blanc sont en cours.

Objectifs	Comment ?	Réalisé Quand ?	A faire Quand ?	Qui ?	
1. Recrutement	1.1.	Augmenter la diffusion des offres d'emploi et la transparence des recrutements des CDD et des statutaires au niveau national et international (publication systématique des offres sur différents sites : plateforme d'échanges de l'Inserm, Euraxess, ambassades, information multilingue sur les modalités de recrutement, diffusion de la liste des laboratoires Inserm et de leurs directeurs, etc.).	2017		RH, DISC, DESP
	1.2.	Améliorer les conditions d'accueil des chercheurs effectuant une mobilité de l'étranger vers la France : <ul style="list-style-type: none"> a. permettre aux chercheurs de disposer d'un meilleur soutien dans les démarches administratives liées à leur mobilité (livret d'accueil et documents administratifs traduits en anglais, aide à l'obtention de visa, réseau de correspondants "mobilité", etc.) b. faciliter l'accès des chercheurs au logement c. améliorer l'accès des chercheurs à des formations de français d. améliorer la sensibilisation des DU aux obligations liées à l'accueil de chercheurs 	2017		RH
	1.3.	Mettre en place un groupe de réflexion sur les actions à mener pour le devenir professionnel des jeunes chercheurs au terme des contrats à l'Inserm. <u>Extension</u> : Homogénéiser les pratiques régionales (cf. action 7.2)	En cours	2 nd sem. 2024	Délégations régionales (RH)
	1.4.	Obtenir un logiciel afin de gérer plus facilement les offres d'emploi et les diffuser plus largement	En cours	2 nd sem. 2022	RH
	1.5.	Diffuser plus largement les offres d'emploi avec une page professionnelle LinkedIn	En cours	2 nd sem. 2022	DISC, RH
	<i>Rendre plus attractives les perspectives de carrière</i>				
	1.6.	Créer un nouveau grade pour les chercheurs (Hors classe) afin d'améliorer leur rémunération	2018		RH
	1.7.	Augmenter le nombre de possibilités en matière de promotion et d'évolution de carrière	2020		RH
	1.8.	Augmenter le nombre de possibilités de recrutement : <ul style="list-style-type: none"> a. pour les CRCN b. pour les directeurs de recherche 	En cours	a. 1 st sem. 2022 b. 2 nd sem. 2022	RH
	1.9.	Mettre en place une nouvelle indemnité pour les chercheurs afin d'améliorer leur rémunération	En cours	2 nd sem. 2022	RH
	1.10.	Mettre en place un nouveau moyen de recrutement pour devenir Directeur de recherche (Chaires de Professeur Junior)	En cours	1 st sem. 2022	RH
1.11.	Attirer les praticiens hospitaliers dans nos laboratoires afin de bénéficier de leurs expertises spécifiques dans les projets de recherche	En cours	2 nd sem. 2023	RH	

Objectifs	Comment ?	Réalisé Quand ?	A faire Quand ?	Qui ?	
2. Développement de carrière & Evaluation des chercheurs	2.1. Informer les chercheurs sur le développement de leur carrière : a. améliorer et réorganiser le site dédié à l'évaluation des chercheurs et des structures (site EVA) b. améliorer et réorganiser le site qui fournit les informations et outils RH nécessaires au développement de carrière (site RH)	2017 2017	<u>Extension</u> : améliorer le site institutionnel (2019)	RH, DESP, Chercheurs	
	2.2. Renforcer le dispositif de suivi et optimiser l'évaluation des chercheurs tout au long de leur parcours professionnel: a. mettre en place un observatoire des métiers et des compétences et déterminer les besoins de l'Institut afin de mieux orienter les chercheurs b. mettre en place des entretiens RH à des moments clés de la carrière c. accompagner les chercheurs en fin de carrière (transferts de connaissance, tutorat, etc.) d. diminuer la fréquence de l'évaluation et examiner chaque dossier plus en profondeur et en phase avec l'évaluation de la structure d'accueil pour aider au mieux les chercheurs	2018 2018 2018 2018		DESP, RH, CSS, IT RH RH DESP, RH, CSS, IT	
	2.3. Valoriser l'expérience à l'international dans les carrières scientifiques : a. offrir aux chercheurs les outils nécessaires au développement de collaborations internationales de recherche (guide d'information, support linguistique, réseau de correspondants "mobilité", etc.) b. donner un rôle « d'Ambassadeurs » aux chercheurs statutaires Inserm exerçant à l'étranger	a. 2017 b. plus à réaliser		DESP, DPRE, RH, CSS, IT	
	2.4. Elargir le prêt d'aide à l'installation dans le cadre des mobilités en France et de l'étranger vers la France.	2017		RH, DPRE	
	2.5. Former et sensibiliser les personnes concernées par les questions d'intégrité scientifique	Mise à jour, cf. 6.1-6.14		DIS, RH	
	2.6. Former tous les nouveaux chercheurs recrutés qui seront amenés à encadrer dans le futur (équipe, unité) aux principaux concepts de management (e-learning)	En cours	1 st sem. 2023	RH	
	2.7. Mettre en place des formations afin d'encourager et d'aider les chercheurs à déposer des projets européens	En cours	1 st sem. 2023	RH, DPRE	
	2.8. Reconnaître davantage l'implication des chercheurs dans l'Espace Européen de la Recherche : a. mettre en place une indemnité spécifique pour les coordinateurs de projets collaboratifs b. revoir l'évaluation scientifique afin de mieux prendre en compte l'implication des chercheurs dans des projets européens dans leur évolution de carrière	En cours	a. 2 nd sem. 2022 b. 2 nd sem. 2023	RH, DPRE, DESP	
	<i>Nouveau site pour tous les professionnels de la recherche</i>				
	2.9.	Réaliser un nouveau site afin de réunir et de trouver plus facilement toute l'information concernant la recherche à l'Inserm, y compris l'information actuellement disponible sur le site RH (Inserm Pro)	2021		DISC
	2.10.	Mettre en place un groupe de travail afin de transférer l'information actuellement disponible sur le site dédié à l'évaluation des chercheurs (EVA) sur Inserm Pro	En cours	1 st sem. 2023	DISC, DESP
2.11.	Donner l'opportunité aux chercheurs d'exprimer annuellement leurs besoins en formation via le site EVA	En cours	1 st sem. 2022	RH, DESP	

Objectifs	Comment ?	Réalisé Quand ?	A faire Quand ?	Qui ?	
3. Conditions de travail	3.1.	Mettre en place la commission nationale de prévention des risques psychosociaux chargée de proposer et d'évaluer la politique de prévention et former les membres des comités concernés aux risques psychosociaux.	2017		RH
	3.2.	Renforcer l'action et augmenter la visibilité des cellules de veille chargées de prévenir et gérer les situations individuelles ou collectives de mal-être au travail. <u>Extension</u> : page dédiée	2019		RH
	3.3.	Reconnaître le statut des aidants familiaux pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle	En cours	2 nd sem. 2023	RH
	3.4.	Mettre en place un partenariat avec le Ministère afin d'obtenir des places en crèche	En cours	1 st sem. 2022	RH
	3.5.	Mettre en place un partenariat avec les campus universitaires afin d'aider les chercheurs à trouver un logement	En cours	2 nd sem. 2022	RH
	3.6.	<u>COVID-19</u> : Former les chefs d'équipe au management à distance	2020		RH
	3.7.	<u>COVID-19</u> : Mettre en place des plans d'action afin de maintenir l'activité malgré le confinement puis aider et soutenir les unités et les personnels au moment de la reprise de l'activité (retour d'expérience pour la prochaine crise)	2019-2020		RH
	3.8.	<u>COVID-19</u> : Aider les unités Inserm à mettre en œuvre les plans d'action dans le cadre de la crise sanitaire. Mise à jour régulière de la fiche "WHAT TO DO - COVID-19"	2020-2021		RH
	3.9.	<u>COVID-19</u> : Créer et publier des fiches conseils afin de prévenir les risques psychosociaux durant le confinement puis aider le personnel à retourner au travail (retour d'expérience pour la prochaine crise)	2019-2020		RH
	3.10.	<u>COVID-19</u> : Mettre en place des téléconsultations avec les médecins du travail	2019-2020		RH
	3.11.	Inclure les risques psychosociaux dans l'évaluation des risques professionnels	2019		RH
	3.12.	Mettre à jour les brochures concernant les harcèlements moral et sexuel	2022		RH
	3.13.	Créer une « Charte du temps » concernant la gestion du temps et les interactions collectives efficaces au travail	2021		RH
	3.14.	Mettre en place un groupe de travail afin d'améliorer les pratiques de management avec la prise en compte des risques psychosociaux	En cours	2 nd sem. 2023	RH
	3.15.	Mettre en place une plateforme afin de : a. faire l'inventaire de tous les produits et objets dangereux manipulés par les chercheurs sur leur lieu de travail b. mettre en place un meilleur suivi suite à ces expositions professionnelles (retraite, etc.)	En cours	2 nd sem. 2024	RH
	3.16.	Développer l'ergonomie de l'activité afin d'analyser les activités, de reprendre les situations à risque et de renforcer l'efficacité	En cours	2 nd sem. 2024	RH
	3.17.	Publier un guide concernant la sécurité au travail en animalerie	En cours	2 nd sem. 2022	RH

Nota Bene: les actions prévues dans le précédent plan d'action pour la section « Egalité des genres » ont été revues avec l'adoption du Plan pour l'égalité professionnelle femmes/hommes 2021-2023. Elles ont donc été modifiées mais restent liées aux anciennes pour certaines.

Objectifs	Comment ?	Réalisé Quand ?	A faire Quand ?	Qui ?	
4. Egalité des genres (1/2) * PCN EG: Point de Contact National Egalité des Genres	4.1. Sensibiliser et informer les chercheurs sur le genre : a. informer sur l'état des lieux b. informer sur les actions nationales et internationales	Action revue		RH	
	4.2. Sensibiliser et informer les chercheurs sur les recherches sur le genre : a. informer sur les colloques sur le genre b. assurer une veille sur les appels d'offre sur le genre	Action revue		RH	
	4.3. Créer un portail « L'égalité des genres à l'Inserm »	En cours	1 st sem. 2023	RH, DISC	
	4.4. Mettre en place des programmes de tutorat	Action revue		RH, DESP, Chercheurs	
	4.5. Former les Directeurs d'Unité et les membres des instances à l'égalité	Mise à jour, cf. 4.9-4.10	1 st sem. 2022	RH	
	4.6. Renforcer l'information sur les prestations proposées visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle (aide à la garde d'enfants dans différentes situations telles que congrès, etc.). <u>Extension</u> : mise en place du télétravail	2019		RH	
	4.7. Mettre à jour le Guide de la femme enceinte en laboratoire de recherche	2022		RH	
	4.8. Sensibiliser tous les chercheurs (via un webinaire) aux concepts principaux de l'égalité des genres	2021		RH	
	4.9. Former tous les points de contacts en charge de la parité et de l'égalité professionnelle aux enjeux et outils de l'égalité professionnelle	En cours	1 st sem. 2022	RH	
	4.10. Former les membres des cellules de veille sociale à l'identification, la prévention et la prise en charge des violences à caractère sexuel et sexiste	En cours	1 st sem. 2022	RH	
	4.11. Sensibiliser à l'égalité professionnelle au travers d'un Serious Game	En cours	1 st sem. 2023	RH	
	<i>Initier une action institutionnelle collective et opérationnelle</i>				
	4.12. Créer dans chaque structure une cellule composée de correspondants égalité aux profils divers et dotés d'une feuille de mission	En cours	1 st sem. 2022	PCN EG*	
4.13. Impliquer chaque Directeur d'unité avec la signature d'une lettre d'engagement en faveur de la politique de l'Inserm en matière de Parité et d'Egalité professionnelle, adaptée à ses fonctions et contenant des dispositions transverses et spécifiques	En cours	1 st sem. 2023	PCN EG		

Objectifs	Comment ?	Réalisé Quand ?	A faire Quand ?	Qui ?	
<p>4. Egalité des genres (2/2) * PCN EG: Point de Contact National Egalité des Genres</p>	<i>Créer les conditions d'un égal accès aux responsabilités et évolutions de carrière</i>				
	4.14.	Assurer la juste valorisation de nos chercheuses et assurer la promotion des expertes Inserm auprès des médias, collectivités, au niveau régional et national	2022		PCN EG, DISC
	4.15.	Elaborer un module de base, sous forme numérique, de sensibilisation aux notions de genre, de lutte contre les discriminations, sexisme et violences	En cours	2 nd sem. 2022	PCN EG
	4.16.	Sensibiliser les membres des instances de sélection aux biais inconscients qui peuvent influencer le jugement dans les processus de recrutement et d'évaluation	En cours	2 nd sem. 2022	PCN EG
	4.17.	Créer la fonction de garant des principes de l'égalité des chances au sein de chaque instance de recrutement et de promotion (et, plus largement, un garant afin d'éviter tous les biais de recrutement : handicap, profil, etc.)	En cours	1 st sem. 2022	PCN EG
	4.18.	Diversifier les candidatures aux postes à fortes responsabilités : a. stimuler les vocations et augmenter le nombre de femmes en qualité de responsable de structure, d'équipe, de plateforme, etc. b. identifier les futures candidatures féminines possibles, quel que soit le statut, à partir d'un vivier réalisé par les employeurs	En cours	2 nd sem. 2023	PCN EG
	4.19.	Garantir une politique de rémunération juste et équitable : analyser les critères d'attribution des primes au regard du genre et en tirer les conséquences dans les Lignes Directives de Gestion (LDG)	En cours	2 nd sem. 2023	PCN EG
	<i>Améliorer l'articulation des temps de vie (et mieux accompagner la parentalité)</i>				
	4.20.	Aider les chercheurs à mieux organiser leur travail grâce à la mise en œuvre de la « Charte du temps » adoptée par l'Inserm	En cours	2 nd sem. 2023	PCN EG
	<i>Lutter contre les discriminations, le sexisme et les violences sexuelles y compris LGBT Q+</i>				
4.21.	Intégrer le risque dans notre système de santé et de sécurité au travail : a. mettre en place un dispositif externalisé de prise en charge du signalement et de l'accompagnement des victimes b. réaliser des campagnes de communication c. former les personnes ressources	En cours	2 nd sem. 2023	PCN EG	
4.22.	Ecrire des articles concernant l'égalité des genres avec une approche d'amélioration en continu chaque année	2021		DISC	

Objectifs	Comment ?	Réalisé Quand ?	A faire Quand ?	Qui ?	
5. Non-discrimination Handicap	5.1.	Développer le recrutement de chercheurs handicapés en menant des actions de sensibilisation et de communication auprès de différents publics (personnes handicapées, écoles doctorales, universités, etc.) sur les métiers de l'Inserm, comme cela est fait pour les techniciens et les ingénieurs, et ainsi créer un vivier de candidats scientifiques	2017		RH
	5.2.	Ouverture de postes pour chercheurs handicapés	2017		RH
	5.3.	Mettre en place une action annuelle, le DuoDay : donner l'opportunité aux personnes en situation de handicap de travail avec des personnels Inserm afin de découvrir leur activité durant une journée	2020	Prochain DuoDay : 2 nd sem. 2022	RH
	5.4.	Mettre en place un accompagnement spécifique pour les chercheurs souffrant d'un handicap psychique et cognitif en partenariat avec une association spécialisée	2021		RH
	5.5.	Développer un partenariat avec un site spécialisé afin de publier nos offres d'emploi pour les chercheurs en situation de handicap	2022		RH
	5.6.	Améliorer la description de nos offres d'emploi : aider les laboratoires à mieux décrire l'environnement de recherche et les principales caractéristiques du poste proposé	En cours	2 nd sem. 2022	RH
	5.7.	Réaliser un guide sur le handicap avec les différents acteurs du Siège et des Délégations régionales	En cours	1 st sem. 2022	RH, Délégations régionales
	5.8.	Mettre en place un groupe pilote afin de renforcer le suivi des agents en situation de handicap comprenant le référent handicap, un médecin et l'assistante sociale	En cours	1 st sem. 2022	RH
	5.9.	Obtenir un nouveau financement afin de poursuivre nos aménagements de poste, nos actions de communication et notre accompagnement technique	En cours	2 nd sem. 2022	RH
	5.10.	Donner la possibilité aux chercheurs en situation de handicap de déclarer leurs besoins spécifiques sur le site dédié aux chercheurs (EVA)	En cours	2 nd sem. 2022	RH
	5.11.	Communiquer sur l'intérêt de faire reconnaître son handicap auprès de la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées	En cours	2 nd sem. 2022	RH
	5.12.	Présenter aux étudiants les perspectives de carrière et l'accompagnement de la mission Handicap de l'Inserm	En cours	2 nd sem. 2023	RH
	5.13.	Ecrire des articles concernant la non-discrimination et le handicap avec une approche d'amélioration en continu chaque année	2021		DISC
	5.14.	Rendre les vœux annuels du PDG accessibles à tous : retranscription écrite simultanée du discours	2022		DISC
	5.15.	Former le personnel du DISC à l'accessibilité afin d'améliorer le site Inserm Pro et de le rendre accessible pour tous	En cours	2 nd sem. 2022	DISC

Objectifs	Comment ?		Réalisé Quand ?	A faire Quand ?	Qui ?
6. Recherche éthique et responsable	6.1.	Former les chercheurs afin d'optimiser leurs pratiques de recherche dans le respect de la recherche éthique et de l'intégrité scientifique	2019		RH
	6.2.	Réaliser et imprimer des affiches sur la recherche responsable (disponibles sur Inserm Pro) pour les laboratoires	2021		DISC, DIS
	6.3.	Créer une plateforme dédiée à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique : le portail LORIER	2022		DISC, DIS, US48-Lorier
	6.4.	Développer des actions afin d'améliorer les méthodes de travail des chercheurs en matière d'éthique, de responsabilité, d'intégrité, de déontologie, de science ouverte, de qualité, etc.	En cours	2 nd sem. 2022	DIS, RH, US48-Lorier

Objectifs	Comment ?		Réalisé Quand ?	A faire Quand ?	Qui ?
7. Bonnes pratiques dans la recherche	7.1.	Former les acteurs régionaux afin de : a. mieux accompagner les chercheurs tout au long de leur carrière (entretien professionnel) b. aider les chercheurs à construire leur projet professionnel c. accompagner les chercheurs qui souhaiteraient entreprendre une mobilité	2019 2019 En cours	c. 2 nd sem. 2022	RH, Délégations régionales
	7.2.	Homogénéiser les pratiques RH dans les Délégations régionales	En cours	2 nd sem. 2024	RH, Délégations régionales
	7.3.	Renforcer le tutorat	En cours	2 nd sem. 2024	RH
	7.4.	Mettre en place une journée d'accueil annuelle pour les nouveaux recrutés afin de leur présenter l'Inserm et leur donner les informations clés (évaluation, promotion, intégrité, projets européens, etc.)	En cours	1 st sem. 2023	RH
	7.5.	Mettre en place un groupe de travail afin d'établir de nouvelles actions pour mieux reconnaître les chercheurs qui partent en retraite	En cours	2 nd sem. 2024	RH
	7.6.	Ajouter le label « <i>HR Excellence in research</i> » dans le modèle des offres d'emploi	En cours	2 nd sem. 2022	RH
	7.7.	Donner de meilleures perspectives de carrières aux jeunes chercheurs (doctorants, post-doctorants) en leur présentant les projets européens (Actions Marie Skłodowska-Curie - AMSC)	En cours	1 st sem. 2022	RH
	7.8.	Elaborer une convention d'accueil pour les jeunes chercheurs de nationalité étrangère avec un CDD de leur établissement d'origine afin de couvrir financièrement leurs frais de subsistance et de logement	En cours	2 nd sem. 2022	RH, Délégations régionales

8. Evaluation	8.1.	Mettre en place une auto-évaluation tous les deux ans	2018		
	8.2.	Réaliser l'évaluation externe 4 ans après l'obtention du label	2020		
	8.3.	Réaliser l'évaluation en interne en vue du renouvellement de l'accréditation	2022		