

Rapport de
synthèse
2023

Curie:

HR

Excellence

In research




institut
Curie

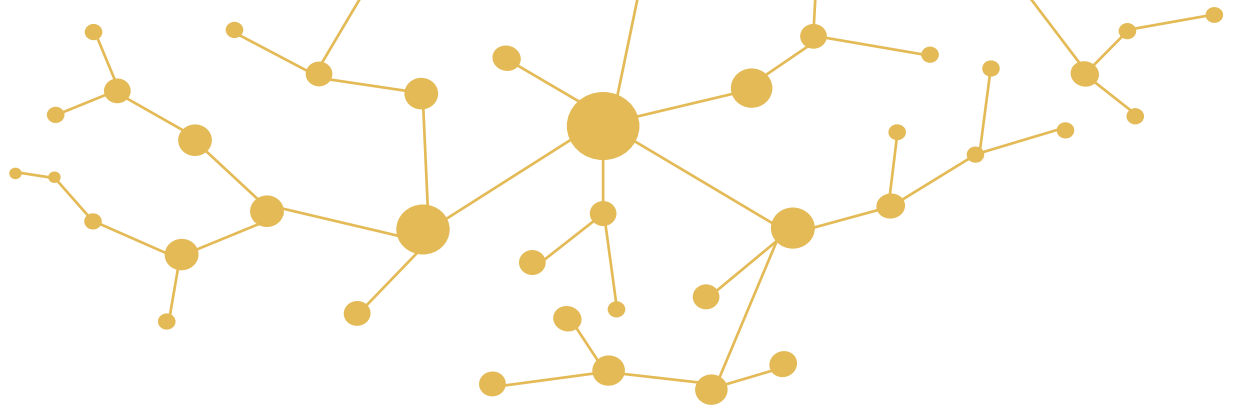


HR EXCELLENCE IN RESEARCH

SOMMAIRE


Édito	<u>02</u>
L'Institut Curie	<u>03</u>
À propos de HRS4R	<u>04</u>
Éthique & intégrité scientifique	<u>06</u>
Politique de recrutement & d'accueil	<u>10</u>
Conditions de travail & employabilité	<u>14</u>
Formation & développement de carrière	<u>18</u>
Mot de la fin	<u>22</u>



A photograph showing several hands of different skin tones (light, medium, and dark) resting on a dark, textured wooden surface. The hands are positioned in a way that suggests support or unity. A semi-transparent white rectangular box is overlaid on the right side of the image, containing the main text.

**UNE POLITIQUE RH
RESPONSABLE,
INCLUSIVE &
ENGAGÉE**

HRS4R : une reconnaissance importante



En février 2018, le Centre de Recherche de l'Institut Curie a reçu le label *HR Excellence in Research*. Attribuée par la Commission européenne, cette labellisation récompense les établissements scientifiques engagés dans la stratégie européenne de Ressources Humaines pour les chercheur·ses, intitulée HRS4R (*Human Resources Strategy For Researchers*). Depuis, le Centre de Recherche (CDR) s'est engagé dans une démarche d'amélioration continue visant à une meilleure implémentation des recommandations de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

En l'espace de ces cinq années, nous avons appliqué un grand nombre de principes HRS4R dont peuvent bénéficier nos équipes de recherche et plus globalement l'ensemble de l'Institut Curie, que ce soit en matière d'éthique, de recrutement, de conditions de travail que de formation. Le déploiement de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, associé au maintien de l'excellente qualité de sa recherche, a déjà apporté une contribution significative au développement de l'Espace européen de la recherche.

Dans le cadre du renouvellement de l'approche HRS4R, nous sommes heureux de poursuivre nos actions en faveur d'un environnement de recherche toujours plus favorable.

Pr. Alain PUISIEUX, Directeur du Centre de recherche de l'Institut Curie

AMBITION

Bâtir un avenir sans cancer incurable

En 2021, la Fondation Curie a fêté le centenaire de sa naissance. Cent ans de génie scientifique mis au service de la lutte contre le cancer. Depuis, l'Institut a pleinement embrassé la mission léguée par son illustre fondatrice, Marie CURIE. Celle de soigner, chercher et transmettre pour relever avec succès les défis qu'impose le cancer.

Installés sur 3 sites (Paris, Saint-Cloud et Orsay), le [Centre de recherche de l'Institut Curie](#) et son [ensemble hospitalier](#) se mobilisent autour d'une ambition commune : faire progresser la connaissance et la lutte contre le cancer. Le premier développe une recherche fondamentale d'excellence destinée à relever les principaux défis scientifiques et technologiques. Le second conduit une recherche innovante et prend en charge les patient·es atteint·es de cancers, y compris les plus rares. Fondation reconnue d'utilité publique (FRUP), l'Institut Curie est habilité à recevoir des dons et legs gérés par son siège qui s'assure du développement des relations avec ses donateur·rices et veille à la bonne affectation de ces ressources. Ces financements participent à notre liberté d'action et à notre indépendance, en plus de garantir nos capacités d'expérimentation et d'innovation.

À l'heure où vous lisez ces lignes, la réflexion qui lancera l'Institut Curie dans la prochaine décennie est entamée. Tous·tes les collaborateur·rices ont été invité·es à contribuer à l'élaboration du Projet stratégique Curie 2030. Un programme ambitieux qui nous engage à bâtir un avenir sans cancer incurable.

▶ Les forces unies de Curie

3 786
Employé·es

475,1 million €
Ressources

232 000
Donateur·rices

CENTRE DE RECHERCHE

426
Publications scientifiques

44,6 millions €
Contrats de recherche

86
Équipes de recherche

INSTITUT CURIE

1^{er} centre européen de soins
pour le cancer du sein

1^{er} centre français
de recherche sur le cancer

Labellisé Comprehensive Cancer Center
depuis 2018 par l'OECD

Institut Curie

La démarche HRS4R



Pour construire un espace européen de la recherche doté de dispositifs performants, la Commission européenne a initié la démarche *Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)*. Cette dernière vise à accroître l'attractivité de la carrière des chercheur·ses, garantir un égal accès à l'emploi et faciliter leur mobilité.

4 principes

Basés sur les principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheur·ses, les critères d'évaluation du label HRS4R portent sur les aspects suivants : l'éthique & l'intégrité scientifique ; la politique de recrutement & d'accueil ; les conditions de travail & d'emploi ; la formation & le développement professionnel.

Gouvernance

La cohérence de la démarche HRS4R et le suivi des actions d'amélioration sont garantis par un comité stratégique piloté par le Président du CDR, secondé par la Directrice Adjointe et le DRH ainsi que par la Responsable Développement RH en qualité de Référente du label. Ce comité se réunit régulièrement pour suivre l'état d'avancement du plan d'actions et de la démarche dans son ensemble.

Démarche HRS4R

L'Institut Curie figure parmi les premiers organismes européens à avoir adhéré à la Charte européenne et au Code de conduite pour le recrutement des chercheur·ses. En s'inscrivant dans la démarche *HR Excellence in Research*, l'Institut s'engage à afficher ses priorités d'actions en termes de politique sociale et d'environnement de la recherche.

UN PROCESSUS EN 4 ÉTAPES

Diagnostic en interne

Analyse détaillée de la politique RH appliquée aux chercheur·ses au sein de l'Institut Curie et identification des domaines d'amélioration.

Élaboration d'une stratégie

Accent mis sur le développement de carrière, l'équilibre vie professionnelle et vie privée, la diversité et l'inclusion, la reconnaissance et la récompense.

Plan d'actions & application

Actions pour soutenir la carrière des chercheur·ses : formation et mentorat, mobilité internationale, inclusion et communication interne.

Amélioration continue

Évaluation de l'efficacité des actions mises en place : diagnostics auprès des chercheur·ses et analyse des données de recrutement et de rétention.



Plan d'actions pour le renouvellement HRS4R

En mettant en place ce plan d'actions, le Centre de recherche de l'Institut Curie (CDR) s'engage à renouveler avec succès son label HRS4R dans un esprit de collaboration.

ACTION 1.

Stratégie RH pour les chercheur·ses

Le CDR entreprend une stratégie détaillée pour améliorer la gestion RH pour les chercheur·ses, en accord avec les principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheur·ses.

ACTION 3.

Communication interne

Le CDR améliore la transparence et la clarté des informations relatives aux politiques RH, aux processus de recrutement et aux conditions de travail.

ACTION 5.

Diagnostics terrains

Le CDR analyse les données de recrutement et de rétention en menant des diagnostics terrains et en utilisant ces informations pour identifier les domaines qui nécessitent des améliorations.

ACTION 2.

Formation continue & développement professionnel

Le CDR renforce les compétences de ses chercheur·ses et les aide à progresser dans leur carrière. Des partenariats avec plusieurs organismes permettent d'offrir un catalogue riche de formations et des parcours managériaux adaptés.

ACTION 4.

Diversité & inclusion

Le CDR met en place des programmes et des initiatives pour recruter et promouvoir des chercheur·ses de tous horizons géographiques et professionnels.

ACTION 6.

Suivi des résultats

Le CDR suit les résultats de sa politique RH en s'assurant que les objectifs fixés sont atteints et en apportant des modifications si nécessaire.

Éthique & intégrité scientifique

En tant qu'acteur engagé et reconnu de la recherche française, l'Institut Curie souhaite s'impliquer massivement dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'intégrité et de l'éthique de la recherche scientifique.

PRINCIPE 1. ÉTHIQUE & DÉONTOLOGIE

OBJECTIFS CLÉS

- Adhérer aux **pratiques éthiques** reconnues et aux **principes éthiques** fondamentaux de mise dans nos disciplines.
- Se tenir à jour des **textes législatifs et réglementaires** qui régissent nos activités professionnelles et à se conformer à ces textes.
- Intégrer les **règles d'intégrité de la recherche** aux programmes d'enseignement, notamment ceux des Masters et des Doctorats.

DISPOSITIFS EN COURS

- **Référent·es à l'intégrité scientifique** qui participent à la sensibilisation de l'ensemble des agent·es sur les questions d'intégrité scientifique.
- **Deux formations par an obligatoires** pour les doctorant·es et très encouragées pour les arrivant·es, autour d'études de cas.
- **Dispositif de lanceur d'alerte** compétent en cas de menace ou de préjudice grave pour l'intérêt général.

PRINCIPE 2. BONNES PRATIQUES DANS LE SECTEUR DE LA RECHERCHE

OBJECTIFS CLÉS

- Adopter des **méthodes de travail sûres**, conformes à la législation nationale.
- Prendre les précautions nécessaires pour garantir la **santé et la sécurité**.
- Être au fait des **exigences légales nationales en vigueur** concernant la protection des données et la protection de la confidentialité.

ACTIONS EMBLÉMATIQUES

- Signature d'une **charte d'utilisation du système d'information**.
- Département destiné à **organiser, valoriser et mettre à disposition les données utiles** aux besoins de la recherche.
- Animation de **webinaires** sur la protection des données et **formations** sur [Open Science](#).
- Obtention de **prix et distinctions** par les chercheur·ses relayés par le département Communication de l'Institut : [ruban rose](#), [médailles du CNRS](#), [grand prix INSERM](#).



Vidéo de 3 minutes pour comprendre l'intégrité scientifique au sein de l'Institut

17 128

Patient·es en cours de traitement en 2022

1 035

Publications scientifiques en 2022 au sein de l'Institut Curie

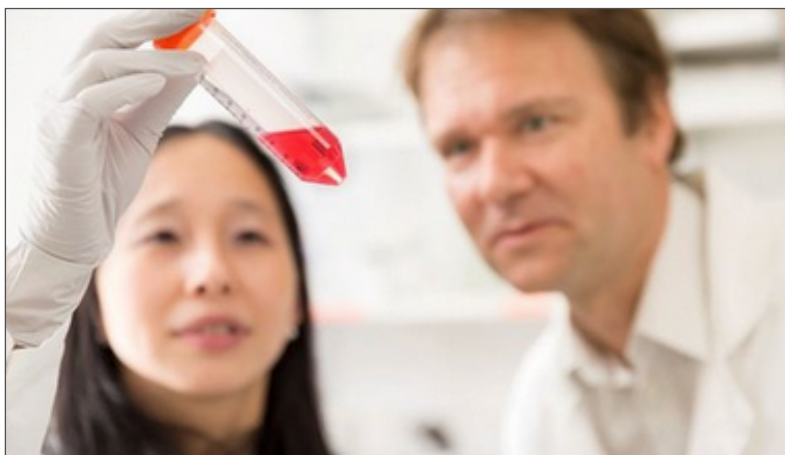


**Le Journal de l'Institut Curie
#134 - Mai 2023**

RESSOURCES INTERACTIVES



Vidéo 99 secondes pour comprendre la biologie du développement (Science festival)



Une recherche ouverte sur le monde

36

**Prix obtenus
en 2022**

77

**Nationalités
présentes au CDR
en 2022**

Éthique & intégrité scientifique

PRINCIPE 3. ENGAGEMENT VIS-À-VIS DE LA SOCIÉTÉ

OBJECTIFS CLÉS

- Veiller à ce que les activités de recherche soient portées à la **connaissance de la société** dans son ensemble.
- Améliorer la **compréhension de la science** par la société.

ACTIONS EMBLÉMATIQUES

- Participation à des événements majeurs dans le monde de la recherche : [Fête de la science](#), [Fresque du climat](#), [Semaine de la jonquille](#), [Course des Lumières](#).
- [Musée Curie](#) : musée gratuit et accessible à tous·tes pour partager l'histoire de l'Institut et transmettre ses valeurs (visites guidées organisées en interne pour nos collaborateur·rices).
- [Arbre des connaissances](#) : association portée par des chercheur·ses souhaitant impliquer le grand public et les générations futures dans leur goût pour la recherche et leurs connaissances scientifiques.
- Participation des chercheur·ses de l'Institut aux **programmes humanitaires** du [Native Scientist](#) via l'animation d'ateliers de sensibilisation à la science.
- **Séminaires et cours internationaux** organisés dans les axes du programme médico-scientifique.

PRINCIPE 4. NON-DISCRIMINATION

OBJECTIFS CLÉS

- Ne pratiquer **aucune discrimination** fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, l'opinion politique, la situation sociale ou économique, etc.
- Mener des **actions concrètes en faveur de l'égalité**, de la diversité et de la prise en compte du handicap.

ACTIONS EMBLÉMATIQUES

- **Accords collectifs** sur les personnes en situation d'handicap et sur l'égalité professionnelle.
- **Cours de français** proposé aux chercheur·ses désireux·se d'apprendre la langue française.
- [Conférence annuelle du 8 mars](#) à l'occasion de la Journée Internationale des droits des femmes pour **réfléchir et interagir sur les comportements sexistes** et les discriminations, ainsi que sur le rôle des stéréotypes de genre et leur reproduction au sein des collectifs de travail.
- **Participation à la SEEPH**, Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap.
- **Excellent résultat obtenu à l'Index égalité professionnelle** (84/100) et certification [Label Gender Equality Plan](#).

Politique de recrutement & d'accueil

La stratégie RH de l'Institut Curie traduit cette volonté partagée de mettre en place un recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite, dans le respect des spécificités de chacun·e.

PRINCIPE 1. CODE DE CONDUITE

OBJECTIFS CLÉS

- Promouvoir un recrutement équitable.
- Spécifier les **normes d'entrée et d'admission** pour les chercheur·ses.
- Faciliter l'**accès aux groupes désavantagés**, y compris les enseignant·es revenant à une carrière de chercheur·se.

ACTIONS EMBLÉMATIQUES

- **Processus structuré** pour chaque type de recrutement avec critères, processus et ressources précisés dans l'annonce.
- **Responsable de développement RH** pour soutenir ces processus de recrutement.
 - > *Effort complété par la création d'un guide détaillant comment suivre un processus de recrutement structuré.*
- **Mise en place d'un outil** qui propose une plateforme de gestion de candidatures pour accompagner l'activité recrutement : diffusion, sélection, reporting, traçabilité, etc.
- **Recrutement inclusif** : opportunités de carrière ouvertes aux personnes en situation de handicap pour respecter l'égalité des chances.

PRINCIPE 2. TRANSPARENCE DES PRATIQUES

OBJECTIFS CLÉS

- Avant la sélection, informer les candidat·es du **processus de recrutement**, des critères de sélection, du nombre de postes disponibles et des perspectives de développement de carrière.
- À l'issue du processus de sélection, les informer des **points forts et des points faibles** de leur candidature.

ACTIONS EMBLÉMATIQUES

- Offres d'emploi qui précisent les **étapes du processus de recrutement**, les principaux critères de sélection et le nombre de postes disponibles. Les perspectives d'évolution de carrière sont mentionnées sur un site dédié, dont le lien est inclus dans le modèle.
- Candidat·es retenu·es contacté·es par un membre du comité de sélection pour **confirmer leur candidature et les informer** de leurs points forts et points d'amélioration éventuels.
- **Charte et guide du recrutement** à disposition de l'ensemble des collaborateur·rices.

269

Embauches en 2022
au sein du CDR

86

Équipes de recherche

The screenshot shows the 'NOS DERNIÈRES OFFRES D'EMPLOI' section of the Institut Curie website. It lists four job openings:

- ASSISTANT MÉDICAL (H/F)**: Date de clôture: ven 30/06/2023 - 00:00. Paris. Secteur: Centre de Recherche. CDD.
- TECHNICIEN DE RECHERCHE CLINIQUE EN GÉNÉTIQUE - H/F**: Date de clôture: ven 30/06/2023 - 00:00. Paris. Secteur: Ensemble hospitalier. CDD.
- POSTDOCTORAT EN IMMUNO-ONCOLOGIE (H/F)**: Date de clôture: dim 16/07/2023 - 00:00. Paris. Secteur: Centre de Recherche. CDD.
- INGÉNIEUR EN IMMUNOLOGIE ET BIOLOGIE CELLULAIRE (H/F)**: Date de clôture: dim 16/07/2023 - 00:00. Paris. Secteur: Centre de Recherche. CDD.

Below the job listings, there is a section titled 'NOUS REJOINDRE' with a photo of a research team and text mentioning the 'HR Excellence in Research' label.

Page web consacrée aux offres d'emploi

RESSOURCE INTERACTIVE



GENDER EQUALITY, DIVERSITY AND INCLUSION PLAN (GEDIP)
INSTITUT CURIE RESEARCH CENTER
2022 - 2025



Gender Equality and Diversity are our Heritage, Presence and Future



PDF du plan pour l'égalité des sexes, la
diversité et l'inclusion

84/100

**Score de
l'index Curie sur
l'égalité
professionnelle
en 2022**

Politique de recrutement & d'accueil

PRINCIPE 3. **PROCESSUS DE SÉLECTION**

OBJECTIFS CLÉS

- Rassembler des expertises et des compétences diverses.
- Refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes.
- Inclure des membres issus de différents secteurs (public et privé) et disciplines, provenant notamment d'autres pays.

ACTIONS EMBLÉMATIQUES

- Large éventail de pratiques de sélection : pré-sélection via entretiens téléphoniques, appels vidéo en équipe avec un·e ou deux chercheur·ses de l'unité de recherche, entretien approfondi avec un·e membre du comité de sélection, présentation du projet de recherche.
- Parité dans les comités de sélection pour le recrutement de docteur·es.
- Accueil d'une soixante de nationalités différentes au sein de chaque CDR : chaque arrivant·e bénéficie d'un processus d'intégration personnalisé au terme d'un rendez-vous individuel avec un·e chargé·e RH.
- Bureau d'accueil pour favoriser l'installation du personnel de nationalité étrangère en France et accompagner la réalisation des démarches administratives (obtention d'un titre de séjour, création numéro de Sécurité sociale, ouverture d'un compte bancaire, aide au logement, etc.)

PRINCIPE 4. **JUGEMENT DU MÉRITE**

OBJECTIFS CLÉS

- Pondérer l'importance des indicateurs bibliométriques au sein d'un éventail plus large de critères d'évaluation : enseignement, supervision, travail d'équipe, transfert de connaissances, gestion de la recherche, innovation et activités de sensibilisation du public.

ACTIONS EMBLÉMATIQUES

- Prise en considération dans le guide du recrutement de critères à la fois qualitatifs et quantitatifs : potentiel et compétences, esprit d'équipe, capacité à superviser des membres plus juniors de l'équipe, capacité à s'intégrer dans la culture du CDR.
- Charte de recrutement des chercheurs qui précise certains éléments concernant l'embauche des chercheur·ses : mobilité internationale, reconnaissance de leur qualification et de leur expérience.

Conditions de travail & employabilité

L'Institut Curie est convaincu que la qualité de l'environnement est le socle d'une recherche et d'un enseignement d'excellence.

PRINCIPE 1. CONDITIONS DE TRAVAIL

OBJECTIFS CLÉS

- Offrir de la flexibilité pour **faire aboutir les travaux de recherche** conformément à la législation nationale en vigueur et aux accords collectifs nationaux ou sectoriels.
- Fournir des conditions de travail qui permettent de **combiner famille et travail**, enfants et carrière.

ACTIONS EMBLÉMATIQUES

- Accords collectifs **sur le télétravail et sur la gestion du temps de travail** pour encourager l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.
- Signature d'une **charte sur le droit à la déconnexion**.
- **Référente de la mission Handicap** pour accompagner les établissements dans l'amélioration de l'accessibilité à nos métiers et à nos formations pour les personnes reconnues RQTH.
- Dialogue sur **l'équilibre de la vie familiale** et les conditions de travail (entretien RH et/ou manager, RDV avec le service santé au travail à chaque retour de longue absence.)
- Ouverture de **places en crèche, cantines accessibles** sur nos sites, etc.

PRINCIPE 2. ENVIRONNEMENT DE LA RECHERCHE

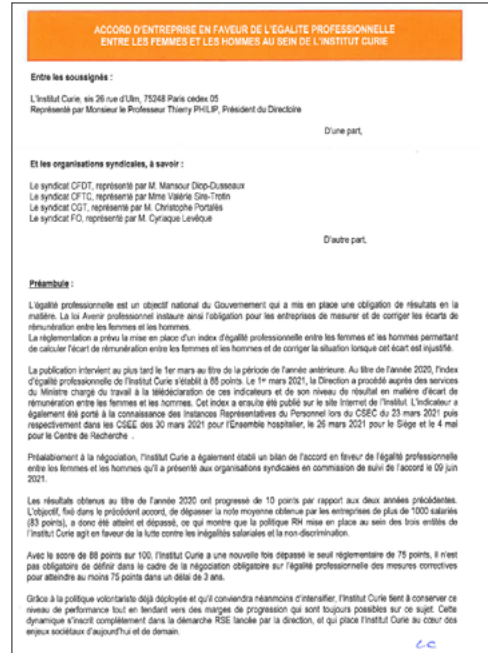
OBJECTIFS CLÉS

- Créer un **environnement de recherche stimulant** et offrant les équipements installations et possibilités les plus adéquats, notamment pour la collaboration à distance par le biais de réseaux de recherche.
- Respecter les réglementations nationales ou sectorielles relatives à la **santé et à la sécurité** dans la recherche.

ACTIONS EMBLÉMATIQUES

- **RSE** : formations pour promouvoir le développement durable et les mesures écologiques dans le domaine de la recherche (fresque du climat, diminution de l'émission de carbone, etc.)
- **Prévention de risques** : programme en lien avec les services HSE et prévention et santé au travail (étude de poste, TMS, travail en animalerie, surdité, accompagnement dans les addictions et la lutte contre le tabac, etc.)
- **RPS/VSS** : actions de prévention et sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles (cellule d'écoute et de veille, [plateforme anonyme de signalement](#), etc.)

RESSOURCES INTERACTIVES



Accord d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle au sein de l'Institut

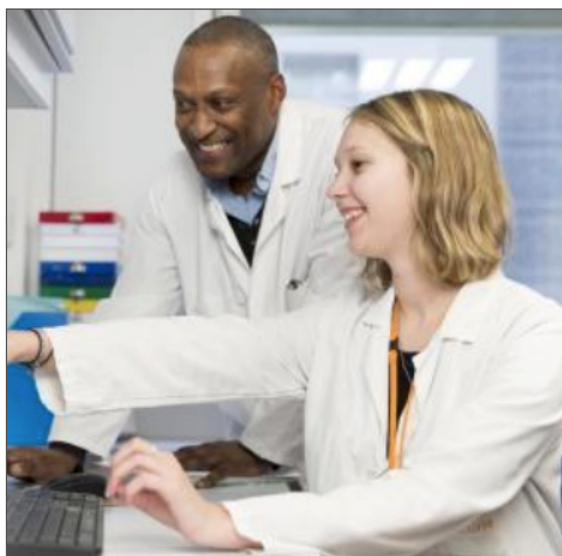
32

Brevets déposés en 2022



Participation à la SEEPH

RESSOURCES INTERACTIVES



Développement de carrière et
tutorat à l'Institut Curie



Une mission : enseigner

700

Étudiant·es,
doctorant·es et
post-doctorant·es

Conditions de travail & employabilité

PRINCIPE 3. DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

OBJECTIFS CLÉS

- Élaborer une **stratégie spécifique de développement de carrière** pour les chercheur·ses à toutes les étapes de leur carrière.
- Prendre en considération la **disponibilité des mentors** pour fournir un appui et une orientation en faveur de leur avenir professionnel.

ACTIONS EMBLÉMATIQUES

- **Mentorat pour chaque niveau de poste**
 - > *Doctorant·es*: comité de thèse composé d'un·e directeur·rice de thèse, un·e mentor et un·e représentant·e de l'école doctorale.
 - > *Post-doctorant·es* : rôle de mentor soutenu par les superviseur·ses.
 - > *Junior Principal Investigator* : mise à disposition d'un·e mentor externe.
- **Cellule d'enseignement** qui développe une offre en constante évolution pour répondre aux besoins des chercheur·ses.
- **ADIC** : association des doctorants et jeunes post-doctorants de l'Institut Curie pour aider les jeunes chercheur·ses de l'Institut à s'intégrer dans la communauté scientifique.
- **Journée d'accueil bilingue** semestrielle destinée aux nouveaux arrivant·es pour favoriser les échanges entre toutes les activités du CDR.
- **Journée d'intégration** à destination des arrivant·es deux fois par an avec PSL et reprise à l'automne 2023 pour chaque CDR.

PRINCIPE 4. FINANCEMENTS & SALAIRES

OBJECTIF CLÉ

- Offrir des **conditions attrayantes sur le plan du financement** et/ou des salaires, assorties de dispositions équitables en matière de sécurité sociale.

ACTIONS EMBLÉMATIQUES

- **Équité salariale** pour les postdoctorant·es avec un niveau de salaire uniquement basé sur l'expérience.
- **Indemnité d'installation** pour les chercheur·ses postdoctoraux venant d'un pays étranger.
- **Complémentaire santé et prévoyance** obligatoire qui peut couvrir des personnes supplémentaires ou des ancien·nes employé·es.
- **Programmes structurants au bénéfice des unités** et équipes de recherche pour accélérer les collaborations scientifiques et soutenir l'émergence de nouve<aux projets : [Institut Carnot Curie Cancer](#), [labEx DEEP](#), [labEx CELL\(N\)SCALE](#), [labEx DCBIOL](#), PSL - Qlife, [SIRIC](#).

Formation & développement de carrière

Le Centre de Recherche de l'Institut Curie propose une offre de formation complète à l'ensemble de ses chercheur·ses, avec une attention particulière portée à la supervision et au management.

PRINCIPE 1. **SUPERVISION & TÂCHES DE GESTION**

OBJECTIFS CLÉS

- Indiquer une **personne de référence** que les chercheur·ses en début de carrière peuvent consulter pour l'exécution de leurs tâches professionnelles.
- S'assurer que les directeur·rices de thèse/stage proposé·es ont le **temps, la connaissance, l'expérience**, l'expertise et l'engagement nécessaires pour offrir le soutien adéquat.

ACTIONS EMBLÉMATIQUES

- Obligation pour les directeur·rices de thèse d'être **titulaires d'une HDR** (habilitation à diriger des recherches).
- **Processus de mentorat** pour les jeunes post-doctorant·es qui doivent choisir un·e chercheur·se expérimenté·e au sein de l'Institut.
- **Formation obligatoire** d'un jour consacré à l'**encadrement pour les superviseur·ses** du programme PhD EuReCa COFUND 2020-2024 ».

PRINCIPE 2. **RELATION AVEC DIRECTEUR·RICES DE THÈSE/STAGE**

OBJECTIFS CLÉS

- Établir des **relations structurées et régulières** avec les directeur·rices de thèse/stage et leurs représentant·es facultaires/départementaux.
- Travailler en **respectant les programmes convenus**, les jalons fixés, les prestations à fournir et les résultats de recherche à obtenir.

ACTIONS EMBLÉMATIQUES

- **Campagne d'entretien professionnel** spécifique dédiée aux doctorant·es avec accompagnement de leur manager dès leur arrivée (entretien de cadrage de thèse et d'intégration, entretien de suivi, etc.)
- **Promotion des partenariats internationaux** et coordination des activités de formation dans les domaines de la recherche.
- Participation à des **journées d'accueil et séminaires** avec rencontre de mentors.

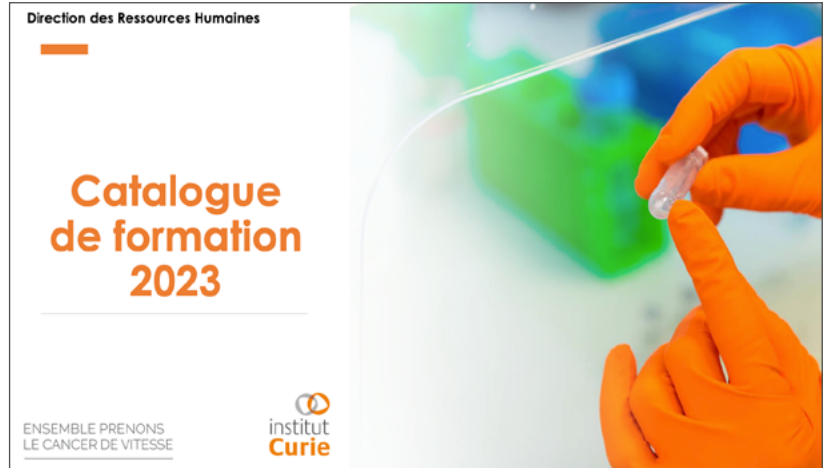
RESSOURCES INTERACTIVES

12 000

Heures consacrées à l'éducation et à la formation par an

8 470

Heures consacrées à l'encadrement doctoral par an



PDF des formations proposées à l'Institut



PDF du rapport financier 2020

RESSOURCE INTERACTIVE



PDF du rapport annuel 2021

14
Cours
scientifiques
internationaux par an

Formation & développement professionnel

PRINCIPE 3. **DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU**

OBJECTIF CLÉ

- Aider les chercheur·ses à s'améliorer en actualisant et en développant régulièrement leurs compétences.

ACTIONS EMBLÉMATIQUES

- Accès à un contenu de formation complet et adapté : compétences logicielles, compétences non techniques (gestion des conflits, gestion des risques psychosociaux, etc.), compétences en matière de recherche.
- Ouverture de cours internationaux accrédités auprès de partenaires académiques à toute personne de l'Institut, couvrant là aussi de vastes domaines : cancérologie, biologie, utilisation machines de laboratoire, intégrité scientifique, rédaction d'un article, etc.
- Organisation continue de [séminaires](#), conférences, ateliers, etc.

PRINCIPE 4. **ACCÈS À LA FORMATION À LA RECHERCHE**

OBJECTIF CLÉ

- Offrir des opportunités de développement des capacités d'insertion professionnelle et d'amélioration du savoir-faire.

ACTIONS EMBLÉMATIQUES

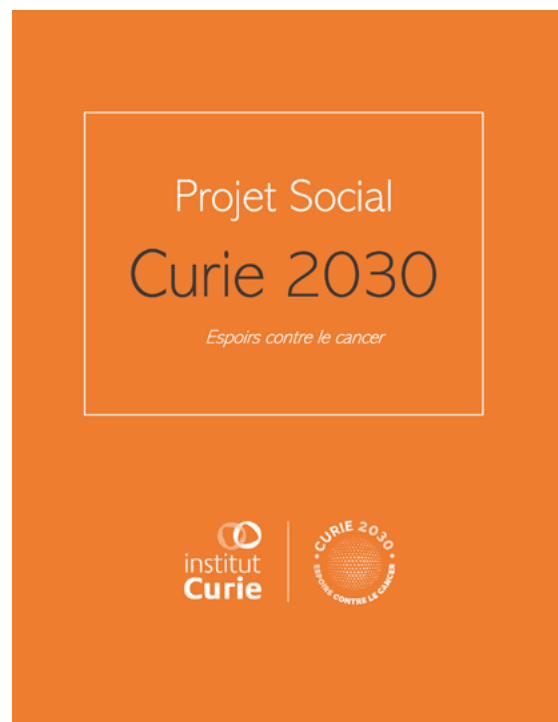
- Grande variété de formations offerte par l'université [PSL](#) (Paris sciences et lettres) aux chercheur·ses pour assurer leur employabilité à long terme.
- [Catalogue PSL trimestriel](#) disponible pour tous·tes.
- Programme de formation continue tout au long de l'année pour développer la carrière et promouvoir la compétitivité de nos collaborateur·rices au niveau international.
- [Direction de l'enseignement](#) avec une offre de cours sur plusieurs compétences transversales avec la possibilité de choisir différents parcours professionnels.

68

**Nouveaux
doctorant·es
embauché·es en 2022**

Plan Curie 2030 Cap vers un avenir social

En 2022, l'Institut Curie s'est lancé dans la construction de son nouveau projet « Curie 2030 » pour définir un cap à l'horizon 2030. Au cœur de cette réflexion stratégique ? Un vaste projet social qui a vocation à répondre avec toujours plus d'acuité aux principes du label HRS4R, démarche essentielle pour relever les défis humains d'aujourd'hui et de demain.



PDF du projet social voté en Conseil de surveillance du 23 mars 2023.

Un institut humaniste qui prend soin de chacun·e

AMBITION 1.

Affirmer les valeurs de Curie, les promouvoir et les incarner

Innovation, engagement, humanité, ouverture, partage, efficacité, bienveillance et solidarité... L'Institut s'attache à promouvoir les valeurs qui fondent son identité et guident son action, grâce à une mise en œuvre en interne (politique de recrutement) et en externe (politique partenariale).

AMBITION 3

Devenir une référence en matière de QVT

À l'horizon 2030, l'Institut ambitionne de devenir une référence en matière de politique de prévention, santé, sécurité et conditions de travail. Pour mener à bien cet objectif, les outils et les compétences nécessaires à la détection des personnes en situation à risque seront renforcés, en plus de services contribuant à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

AMBITION 5

Former les managers et favoriser les innovations managériales

L'Institut s'engage à créer un parcours de formation dédié aux managers. Obligatoire, il permettra de mieux se préparer aux spécificités de ce métier. Par ailleurs, des rencontres interentités sont à prévoir dans des lieux dédiés pour créer une véritable communauté managériale.

AMBITION 2.

Mieux accueillir, intégrer et accompagner

Au sein de ses entités, l'Institut structure une politique de formation sous forme de parcours, en lien avec sa politique de gestion des emplois et des compétences. La communication sur les possibilités d'évolution de carrière et de mobilité se renforcera pour rendre plus visibles et accessibles les différentes opportunités.

ACTION 4.

Promouvoir l'inclusion et la diversité

La priorité est donnée à l'accueil et au maintien dans l'emploi des travailleur·ses en situation de handicap grâce à la mise en œuvre d'une politique inclusive. L'Institut développe déjà des partenariats avec des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) ou encore des établissements nationaux comme l'Institut National des Jeunes Sourds (INJS).

Suivez-nous

