


2021-2023

STRATÉGIE  
HRS4R

---

*Mise à jour suite  
à l'auto-évaluation  
des deux ans*

# Stratégie HRS4R 2021-2023



Mise en œuvre des principes de la *Charte européenne du chercheur* et du *Code de conduite de recrutement des chercheurs*

Stratégie mise à jour suite à l'auto-évaluation des deux ans

## Table des matières

1	Informations générales .....	3
1.1	Présentation de l'ENS de Lyon .....	3
1.1.1	L'ENS de Lyon .....	3
1.1.2	Effectifs.....	4
1.2	Contexte actuel .....	4
1.2.1	Arrêt de l'IDEX .....	5
1.2.2	Auto-évaluation HCERES .....	5
1.2.3	Autres démarches stratégiques.....	6
2	Auto-évaluation.....	7
2.1	Aperçu général du processus de mise en œuvre de la stratégie 2018-2020 .....	7
2.1.1	Préparation de l'auto-évaluation .....	9
2.1.2	Implication de la communauté de recherche .....	10
2.1.3	Rôle des comités HRS4R .....	11
2.1.4	Inscription de la stratégie HRS4R dans la stratégie d'établissement .....	12
2.1.5	Modalités de suivi de la mise en œuvre.....	13
2.2	Forces et axes d'amélioration .....	14
2.2.1	Aspects éthiques et professionnels.....	14
2.2.2	Recrutement et sélection .....	15
2.2.3	Conditions de travail.....	16
2.2.4	Formation et développement de carrière .....	17
2.3	Bilan de la politique de recrutement OTM .....	18
2.3.1	Actions du plan d'action 2018-2020 mettant en œuvre les principes de recrutement OTM18	
2.3.2	Quel bilan ?.....	19
3	Méthodologie de mise en œuvre de la stratégie 2021-2023 .....	20
3.1	Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre.....	20
3.2	Préparation de l'examen externe.....	21
4	Conclusion .....	22
5	Plan d'action révisé .....	23
6	Annexes .....	34
1.	Sigles, abréviations, acronymes .....	34
2.	Composition nominative des comités HRS4R 2021-2023 .....	37
3.	Bilan du plan d'action 2018-2020.....	38
4.	Checklist OTM-R 2021 .....	57

# 1 Informations générales

## 1.1 Présentation de l'ENS de Lyon

### 1.1.1 L'ENS de Lyon

L'École normale supérieure de Lyon est un établissement public d'enseignement supérieur et de recherche et plus précisément un EPSCP, c'est-à-dire un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel.

L'École normale supérieure de Lyon est régie par le Décret n° 2012-715 du 7 mai 2012 fixant les règles de son organisation et son fonctionnement. L'article 3 de ce texte précise que :

*« L'école dispense une formation d'excellence à des élèves et des étudiants<sup>1</sup> se destinant aux différents métiers de l'enseignement et de la recherche dans l'espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche. Elle concourt aussi à la formation, par la recherche, des cadres supérieurs de l'administration et des entreprises françaises et européennes.*

*A ces fins, elle assure la formation initiale et continue dans l'ensemble des domaines des humanités et des sciences, la recherche, ainsi que la diffusion de la culture, des savoirs et de l'information scientifique.*

*Elle assure la préparation aux diplômes nationaux de niveau égal ou supérieur au master qu'elle est habilitée à délivrer. Elle peut délivrer des diplômes propres.*

*Elle définit et met en œuvre une politique de recherche scientifique et technologique et s'attache à la valoriser par ses publications, ses productions scientifiques et pédagogiques, ses brevets et licences d'exploitation. Elle promeut le soutien de jeunes entreprises innovantes et la création.*

*Elle collabore avec des organismes de recherche ou d'enseignement supérieur français ou étrangers dans une perspective multidisciplinaire et internationale. »*

Elle forme des normaliens élèves ou étudiants, ainsi que des auditeurs, dans une multitude de disciplines, telles que : biologie ; chimie ; éducation et humanités numériques ; informatique ; langues littératures et civilisations étrangères ; lettres et arts ; mathématiques ; physique ; sciences humaines ; sciences sociales (histoire, géographie, sociologie, sciences économiques) ; sciences de la terre (géologie).

Elle a pour missions la formation par la recherche, le partage des savoirs, la recherche, et l'innovation en éducation. Les axes stratégiques de l'établissement sont : la construction de parcours individualisés, l'interdisciplinarité, l'innovation numérique, l'ouverture à la société et le rayonnement international.

L'École héberge :  
11 départements,  
21 Unités Mixtes de Recherche (UMR),  
6 Unités d'Appui à la Recherche (UAR),  
1 Unité de Recherche (UR),  
1 hôtel à projets,  
9 plateformes et plateaux techniques,  
15 laboratoires juniors.

<sup>1</sup> Dans le document, les fonctions accordées au masculin pluriel intègrent le féminin ; toutes peuvent concerner potentiellement des femmes et des hommes.

L'ENS de Lyon est rattachée à 10 écoles doctorales. L'Institut Français de l'Éducation et la Bibliothèque Diderot de Lyon lui sont également rattachés.

#### L'histoire de l'ENS de Lyon

Elle remonte au XIX<sup>e</sup> siècle avec la création de l'École de Fontenay, pour les filles (décret du 13 juillet 1880) et l'École de Saint-Cloud, pour les garçons (décret du 22 décembre 1882).

En 1887, par le décret du 18 janvier, ces deux Écoles deviennent des Écoles supérieures de l'enseignement primaire. Au cours du siècle dernier, leurs missions sont réorientées vers la formation des enseignants du secondaire puis des enseignants-chercheurs et chercheurs de l'enseignement supérieur. En 1975, le Premier Ministre de l'époque, Jacques Chirac, annonce la décentralisation des sections scientifiques des ENS de Paris vers Lyon. En 1985, un décret valide cette décision. Ainsi, les sections scientifiques des ENS de Fontenay et Saint-Cloud sont déplacées à Lyon. Les sections littéraires et en sciences humaines sont regroupées à Fontenay, qui devient l'ENS Fontenay Saint-Cloud. La rentrée effective a lieu en 1987 à Lyon sur le site de Monod pour les scientifiques. En 2000, l'ENS Fontenay Saint-Cloud déménage à Lyon, sur le site Descartes et devient l'ENS Lettres et Sciences Humaines (LSH). En 2010, l'ENS Lyon (scientifique) et l'ENS LSH fusionnent pour devenir l'ENS de Lyon. L'année suivante, l'Institut français de l'Éducation (IFÉ) est fondé au sein de l'ENS de Lyon.

#### 1.1.2 Effectifs

L'ENS de Lyon rassemble **2 469 étudiants**.

On compte également **1173 chercheurs**<sup>2</sup> au total<sup>3</sup>, dont :

- 645 sont hébergés
- 157 sont étrangers.

Les personnels titulaires sont les professeurs des universités (PU), les maîtres de conférences (MCF), les ingénieurs de recherche (IR), les professeurs agrégés (PRAG), les agrégés préparateurs (AGPR).

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), les post-doctorants et les doctorants sont, eux, contractuels. Ils sont payés soit sur ressources d'État, soit sur ressources propres et disposent d'un contrat. Les doctorants sont inscrits dans une école doctorale.

## 1.2 Contexte actuel

**L'ENS de Lyon a obtenu la labellisation HRS4R en mars 2019.**

Depuis, les priorités de l'école n'ont pas changé dans l'application de la stratégie HRS4R.

Elle se poursuit dans une démarche d'amélioration continue de sa politique à destination des chercheurs, en tenant compte des progrès réalisés depuis l'obtention du label.

---

<sup>2</sup> Lorsque le nom commun *chercheurs* est utilisé seul, il désigne l'ensemble de la communauté de recherche : chercheurs, enseignants-chercheurs et personnels techniques de soutien à la recherche.

<sup>3</sup> Une petite moitié des chercheurs des laboratoires dont l'ENS de Lyon est tutelle sont hébergés dans des bâtiments non localisés sur son site.

Les actions réalisées entre 2018 et 2020, de nature périodique, ont donc vocation à être pérennisées. Elles n'apparaissent pas systématiquement dans la stratégie 2021-2023, mais sont à présent intégrées aux procédures de travail. Les actions réalisées et reconduites le sont dans la perspective d'une amélioration à mener sur un point en particulier.

Les actions 2018-2020 en cours n'ayant pu être menées dans les temps sont par défaut reconduites dans la stratégie 2021-2023, pour pouvoir être mises en œuvre. De même, les actions qui n'ont pas pu commencer sur 2018-2020 sont prolongées et reconduites pour 2021-2023.

Dans le cadre des améliorations encore à mener, de nouvelles actions vont venir enrichir la stratégie 2021-2023 selon des axes clairement identifiés.

**Des éléments de contexte importants sont pour autant à mentionner.**

### 1.2.1 Arrêt de l'IDEX

D'un point de vue stratégique, un changement important est survenu fin 2020 au sein de l'Université de Lyon, impactant l'ENS de Lyon.

Pour rappel, le site Lyon-Saint-Etienne a obtenu la labellisation IDEX (Initiative d'excellence) début 2017, label marquant la reconnaissance de l'établissement comme un pôle d'excellence de rang mondial.

Plusieurs thématiques d'actions étaient communes entre l'IDEX et le label HRS4R, notamment en termes d'éthique, d'attractivité, de conditions d'accueil des chercheurs, d'accompagnements des docteurs, d'*open access*.

Un établissement pilote, dit Université-Cible, devait être constitué dans la lignée de cette labellisation. Or cet établissement n'a pu voir le jour, mettant ainsi fin à la labellisation IDEX (fin octobre 2020), aux actions, modalités de fonctionnement et financements liés.

Durant plusieurs années, la Direction des Ressources Humaines (DRH) en particulier et l'école en général se sont concentrées sur les mesures à mettre en œuvre dans le cadre de l'IDEX, et les préalables nécessaires à la constitution de l'établissement pilote.

Ce long travail a pris du temps et parfois empêché une mise en œuvre suivie et régulière du plan d'action HRS4R.

L'arrêt de l'IDEX constitue un changement majeur et important pour l'école, car les différentes actions de stratégie RH notamment doivent à présent être menées de façon différente, et avec des moyens financiers différents.

Par ailleurs, la période actuelle est une période intermédiaire entre l'achèvement de plusieurs documents stratégiques et l'élaboration des documents qui leur succèdent.

### 1.2.2 Auto-évaluation HCERES

En 2020, à la demande du HCÉRES (Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur), l'ENS de Lyon s'est engagée dans une démarche d'auto-évaluation et dans la définition de ses axes stratégiques de développement pour les 5 années à venir.

Tous les 5 ans, cette autorité administrative indépendante, en charge d'évaluer l'ensemble des structures de l'enseignement supérieur et de la recherche, conduit cette démarche d'évaluation selon 3 volets : structures de recherche ; formations, écoles doctorales, collèges doctoraux ; établissements.

L'auto-évaluation consiste en : un état des lieux, un bilan des résultats obtenus, une évaluation de la trajectoire parcourue depuis la précédente évaluation HCÉRES. Cette démarche permet d'analyser les forces de l'École et les écarts par rapport aux objectifs fixés dans le projet d'établissement 2015. Elle permet de recommander d'éventuelles améliorations et d'envisager de premières perspectives.

Bien évidemment, la stratégie HRS4R a été comprise dans cette auto-évaluation, en termes de bilan mais aussi en termes de projet.

Le rapport d'auto-évaluation et les axes stratégiques de l'établissement pour les 5 prochaines années ont été restitués au HCÉRES.

Une deuxième étape d'évaluation, externe, sera conduite par le HCÉRES lui-même. Un comité d'experts, désignés par le HCÉRES, organisera une visite et des entretiens, du 5 au 7 octobre 2021. À la suite de cette visite, le HCÉRES produira le rapport d'évaluation final de l'établissement.

La mise en œuvre de la stratégie HRS4R figure parmi les 10 propositions soumises au HCÉRES en application des axes stratégiques 2021-2026 de l'école, participant ainsi à la mise en œuvre globale de la stratégie de l'école.

### **1.2.3 Autres démarches stratégiques**

Sont également en cours :

- La construction et le renouvellement de la nouvelle carte de formation de l'école, impactant les enseignants-chercheurs de l'école dans leur activité d'enseignement.
- Le renouvellement des Conventions quinquennales entre les organismes nationaux de recherche (CNRS, INSERM, INRIA, ...) et les établissements de l'Université de Lyon (UdL), qui formalisent la contribution de ces organismes, essentielle à l'activité de recherche des laboratoires.

## 2 Auto-évaluation

L'ENS de Lyon s'est conformée au processus d'auto-évaluation de sa stratégie HRS4R en effectuant un bilan interne sur les deux premières années de sa mise en œuvre.

### 2.1 Aperçu général du processus de mise en œuvre de la stratégie 2018-2020

⇒ **La stratégie globale de l'ENS de Lyon se dessine dans le cadre stratégique local de l'UdL, notamment via le contrat quinquennal de site de l'UdL.**

La stratégie HRS4R relève d'une démarche d'amélioration continue des procédures et de la politique de l'ENS de Lyon, non seulement à destination des chercheurs mais aussi plus globalement.

A titre d'exemple, l'ENS de Lyon a obtenu le label "Bienvenue en France" (3 étoiles), label français octroyé aux établissements qui déploient une politique d'accueil de qualité à destination des étudiants internationaux.

Par ailleurs, une mission Développement durable a été mise en place fin 2020, inscrivant l'école dans la logique stratégique de la transition écologique. Un collectif incluant des chercheurs est en outre actif sur le sujet.

La mise en œuvre de la stratégie HRS4R s'inscrit donc dans ce cadre général de politique de la qualité.

⇒ **Au préalable, il est à noter que l'école a commencé officiellement la mise en œuvre de la stratégie HRS4R à compter de la réponse positive apportée à la demande de labellisation en mars 2019.**

Quelques actions ont néanmoins commencé dès 2018, mais le plan prévu initialement sur 2018-2020 a donc pris du retard sur le calendrier. Cela peut expliquer, pour partie, que certaines actions soient encore en cours, ou bien n'aient pas encore commencé.

Diverses difficultés expliquent également que du retard ait été pris globalement dans la mise en œuvre de la stratégie.

**En termes de moyens humains** tout d'abord : la DRH ayant connu des changements de responsable du service enseignants, enseignants-chercheurs durant cette période, les actions relevant de ce périmètre ont pu prendre un délai supplémentaire. En outre, entre l'obtention du label et novembre 2020, suite au départ de certains agents, il n'y avait pas de personnel dédié pour coordonner le travail sur HRS4R et favoriser sa transversalité.

**En termes stratégiques**, l'intégralité des services de l'ENS de Lyon a longtemps été absorbée par le projet de l'Université Cible et la nécessité de travailler sur une mutualisation des procédures de travail, laissant peu de temps à d'autres projets. L'arrêt de l'IDEX a mis fin à cette préoccupation fin 2020, comme cela a été indiqué précédemment.

**Enfin, en termes sanitaires depuis mars 2020**, la crise liée à la pandémie de Covid-19 a eu un impact important sur le travail en général et sur la mise en œuvre du plan d'action HRS4R en particulier. Les



périodes de confinement, la nécessité de travailler à distance<sup>4</sup>, ont provoqué un ralentissement de la mise en œuvre. Les préoccupations de l'école se sont notamment focalisées :

- sur la nécessité d'assurer les cours : mise en place rapide d'enseignement à distance par le service Développement des Usages du Numérique pour l'Enseignement et les Savoirs (DUNES), puis, à partir de la rentrée 2020, d'enseignement comodal.
- sur la nécessité de s'assurer de la santé de tous et de chacun.

#### ⇒ **Du point de vue de la méthodologie de travail**

Les comités de projet et de pilotage ont subi quelques modifications par rapport à leur composition initiale (voir plus bas), mais leurs rôles respectifs de contrôle opérationnel et contrôle stratégique ont été conservés.

Le suivi de la mise en œuvre, le contrôle des indicateurs ont été réalisés par la chargée de projet HRS4R avec un recueil des données auprès de chaque service impliqué, puis leur analyse, leur synthèse et leur restitution aux deux comités.

#### ⇒ **Quelques chiffres sur la mise en œuvre du plan d'action 2018-2020**

53 actions étaient prévues, 2 ont été regroupées.

Par ailleurs, 4 actions non prévues mais s'intégrant parfaitement à la stratégie HRS4R ont été réalisées sur la période.

Cela porte donc le nombre total d'actions à 56. Sur ce total, le statut des actions se répartit comme suit :

Statut	Nombre d'actions
Abandonné	5
En cours	6
Prolongé	4
Réalisé	41
Total général	56

**Le taux de réalisation des actions sur 2018-2020 est donc de 73 %.**

⇒ **Parmi les actions mises en œuvre et terminées, certaines ne sont pas reconduites dans la stratégie révisée 2021-2023, mais sont à présent intégrées, en tant que procédures pérennes, à la politique RH de l'établissement.**

Celles qui sont reconduites le sont en général car un ou plusieurs points restent à compléter, et à améliorer.

Dans le plan révisé, 29 actions (réalisées, en cours et prolongées) sont donc reconduites, auxquelles s'ajoutent 18 nouvelles actions, portant le plan révisé à 47 actions pour 2021-2023.

---

<sup>4</sup> Une réflexion est sans doute à mener pour mesurer l'impact du travail à distance (accru depuis le début de l'épidémie de COVID-19) en matière de prévention des risques psycho-sociaux et de développement durable.

⇒ **L'analyse des résultats de la mise en œuvre de la stratégie a permis de faire ressortir des axes d'amélioration de la stratégie en termes de contenu, notamment :**

- Formaliser un plan en faveur de l'égalité professionnelle et actions liées, dans le cadre réglementaire lié à la loi de transformation de la fonction publique<sup>5</sup>.
- Accroître la communication en anglais institutionnelle et administrative, à destination des chercheurs.
- Accentuer les actions qui promeuvent les principes éthiques de la recherche : intégrité scientifique, politique en faveur de la science ouverte...
- Formaliser une politique de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite (OTM-R) et la déclinaison de cette politique en actions.
- Formaliser un document de synthèse sur l'accompagnement de carrière des chercheurs.
- Développer l'offre de formation spécifique aux enseignants-chercheurs et chercheurs mise en place depuis 2018 .

⇒ **En termes méthodologiques, les axes d'améliorations sont les suivants :**

- Améliorer la communication autour de la stratégie HRS4R, notamment par le biais d'un plan de communication.
- Mieux impliquer les chercheurs dans la mise en œuvre de la stratégie.
- Poursuivre la coordination méthodique de la mise en œuvre, notamment en favorisant le travail transversal entre les services.

### **2.1.1 Préparation de l'auto-évaluation**

Dès la nomination de la chargée de projet en novembre 2020, une consultation auprès de tous les services concernés a été menée sur le bilan de la mise en œuvre du plan d'action, et sur les priorités à développer dans le plan révisé.

La chargée de projet a fait le lien entre les services, collecté les données ainsi que les bilans des actions. A l'analyse des données, des axes d'amélioration ont émergé pour orienter la révision de la stratégie avec les actions à reconduire et de nouvelles actions.

Ces axes relèvent d'une part des lacunes encore observées par rapport aux principes de la *Charte* et du *Code* ; d'autre part de l'amélioration à mener en termes de mise en œuvre de la stratégie pour les années à venir.

Le travail mené pour aboutir au bilan interne et à la stratégie révisée a été complètement transversal.

Comme prévu dans le document stratégique 2018-2020, les deux comités (projet et pilotage) ont eu pour mission de valider le bilan interne et le nouveau plan d'action pour la stratégie révisée.

---

<sup>5</sup> LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Les comités se sont réunis spécifiquement à cet effet aux dates suivantes :

- Comité de projet : 03/03/2021
- Comité de projet : 12/04/2021
- Comité de pilotage : 26/04/2021

Entre chacun de ces points, la démarche a été complétée par des temps de collecte d'information, d'échanges, et de mise en forme des documents (via l'utilisation du Cloud OneDrive de Microsoft). Plusieurs sollicitations par mails des membres du Comité de projet ont également eu lieu.

Un espace de stockage HRS4R a également été créé au sein de la GED Nuxeo, pour dépôt des documents stratégiques.

Après cette validation des deux comités, la stratégie révisée 2021-2023 a été soumise aux instances :

- en Conseil Scientifique le 23/06/2021
- en Comité Technique le 29/06/2021
- en Conseil d'Administration le 09/07/2021

### **2.1.2 Implication de la communauté de recherche**

L'information et la communication sur la stratégie HRS4R auprès de la communauté de recherche, de même que l'implication de cette communauté dans la mise en œuvre, constituent des points à améliorer pour 2021-2023. Des sollicitations ponctuelles ont eu lieu, mais sont à développer, selon des modalités qui restent à définir.

A titre d'exemple, la vice-présidence recherche (VPR) et la Bibliothèque Diderot de Lyon (BDL) ont organisé une table ronde avec des chercheurs en novembre 2020 pour débattre de la science ouverte et analyser les actions pouvant être menées dans ce sens.

Des ex-Directeurs d'Unité (DU) ont également été sollicités pour livrer une réflexion sur les éléments essentiels à délivrer en matière de publications scientifiques dans les laboratoires.

Un groupe de travail constitué d'ex-DU a travaillé à la rédaction d'une Charte du Mentorat.

En matière de contrôle, six chercheurs de R1 à R4<sup>6</sup>, répartis sur les deux sites de l'établissement, font partie du comité de pilotage et à ce titre ont pour mission de participer à la validation du bilan interne et de la stratégie révisée.

Deux chercheurs (site Monod et site Descartes) ont été intégrés au comité de projet début 2021 et participent ainsi concrètement à l'élaboration du bilan interne et de la stratégie révisée.

---

<sup>6</sup> Cadre européen définissant les profils des chercheurs selon leur niveau d'expérience : <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>  
R1 : chercheur de premier niveau (jusqu'au doctorat)  
R2 : chercheur reconnu (docteur ou équivalent pas totalement indépendant)  
R3 : chercheur confirmé (chercheur indépendant - porteur, coordinateur scientifique d'un projet)  
R4 : chercheur principal/chef de file (chercheur éminent dans son domaine)

Une consultation publique des personnels et une enquête qualitative auprès des chercheurs étaient prévues mais n'ont pas pu être menées dans les temps. L'enquête sera menée au cours du second semestre 2021, et ses résultats permettront d'affiner la stratégie révisée pour 2021-2023. Une information publique sera à programmer chaque année.

### 2.1.3 Rôle des comités HRS4R

L'ENS de Lyon a deux comités HRS4R.

Leur composition a évolué depuis la labellisation dans le but de renforcer l'implication de la communauté de recherche d'une part, et de renforcer l'axe communication d'autre part.

**Le Comité de projet** gère la partie opérationnelle de la stratégie. Il est composé comme suit :

Direction Générale des Services : Directeur général des services  
Direction des Ressources Humaines : Directrice des ressources humaines  
Direction des Ressources Humaines : Responsable du service des personnels enseignants et enseignants-chercheurs  
Direction des Affaires Internationales : Responsable du service coopération & partenariats internationaux  
Communication : Directrice de la communication  
Vice-Présidence Recherche : Vice-président recherche  
Vice-Présidence Recherche : Responsable du service ingénierie de projets  
Vice-Présidence Recherche : Chargée de projet label HRS4R  
Chercheur : un Maître de Conférences ENS au LARHRA  
Chercheur : une Directrice de Recherche (DR) CNRS au LBMC

**Le comité de pilotage** gère les aspects stratégiques. Il est composé comme suit :

Président de l'ENS  
Directrice de Cabinet  
Vice-président recherche  
Vice-présidente études  
Directeur général des services  
Chercheur : une doctorante du RDP  
Chercheur : un post-doctorant du GATE  
Chercheur : une Maître de Conférences ENS à l'IRHIM  
Chercheur : un Directeur de Recherche INRIA au LIP

La chargée de projet HRS4R (membre du comité de projet) récolte les données, les indicateurs, en fait l'analyse, et propose les synthèses au comité de projet pour discussion et validation.

Le comité de projet se réunit deux fois par an et est sollicité autant que de besoin quand des réorientations ou changements opérationnels sont nécessaires : reformulation d'actions, changement de calendrier, changement d'indicateurs...

Le comité de pilotage a vocation à être sollicité pour validation des axes stratégiques, donc essentiellement aux moments-clés de la labellisation : dépôt du dossier, bilan interne et plan révisé, et phases de renouvellement du label.

Il peut être sollicité en dehors de ces moments, au cas où il serait exceptionnellement nécessaire de modifier significativement la stratégie.

Ce qui relève de problèmes ou modifications de la mise en œuvre reste du ressort du comité projet.

#### 2.1.4 Inscription de la stratégie HRS4R dans la stratégie d'établissement

Lorsque l'ENS de Lyon s'est lancée dans le processus de labellisation HRS4R en 2017, la mise en perspective des principes de la *Charte* et du *Code* et de l'existant s'est faite au regard des orientations stratégiques de l'établissement : axes stratégiques datant de 2015 et contrat quinquennal de site 2016-2021. Il s'est avéré que, globalement, la politique RH mise en œuvre dans l'établissement à destination des chercheurs montrait une bonne adéquation avec lesdits principes, avec une marge d'amélioration. Le label a ensuite été accordé en 2019, et la stratégie HRS4R a été mise œuvre à partir de ce moment.

Les services très impliqués comme les ressources humaines ou la vice-présidence recherche ont inclus les processus de mise en œuvre du plan d'action dans leurs stratégies de service respectives. Les actions HRS4R participent ainsi au schéma directeur des ressources humaines qui sert de guide à la mise en œuvre de la politique des RH. De même, la stratégie HRS4R est un des rouages de la politique de qualité mise en œuvre par la VPR, dans l'objectif de proposer des conditions de travail attractives pour les chercheurs.

En termes de moyens humains, un ETP a été dégagé à compter de novembre 2020 à la VPR pour favoriser la montée en puissance de la mise en œuvre.

La mention de la stratégie est présente dans les rapports d'activité de l'établissement en 2019 et 2020.

A l'échelle de l'organisation globale de l'établissement, l'auto-évaluation HCÉRES a permis d'examiner la stratégie HRS4R tant en termes de résultat que de prospective. Cela a abouti, comme évoqué plus haut, à l'inscription de la mise en œuvre de la stratégie parmi les 10 propositions concrètes soumises au HCÉRES (Axes stratégiques 2021-2026 de l'ENS de Lyon), montrant en cela l'importance progressive qu'a prise le label à l'ENS de Lyon, ainsi que les procédures qui y sont liées.

Les axes stratégiques 2021-2026 de l'ENS de Lyon développent des objectifs en totale corrélation avec les principes de la *Charte* et du *Code*, et donc de la stratégie HRS4R de l'école, par exemple :

- Favoriser les mobilités entrantes et sortantes des chercheurs, à la fois en structurant l'arrivée et l'accueil de personnels internationaux et en faisant la promotion du Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) pour le personnel ENS de Lyon enseignant-chercheur.
- Développer l'axe du développement durable initié par la récente mise en place de la mission éponyme. Les chercheurs ont leur rôle à jouer tant en matière d'enseignement que de projets de recherche sur cette notion éthique.
- Accentuer la promotion de la science ouverte, dans tous ses aspects de mise en œuvre.
- Finaliser la formalisation d'un plan "qualité de vie au travail".

L'objectif est d'ancrer durablement l'inscription de la stratégie HRS4R au sein de la stratégie globale, en améliorant en continu la qualité des procédures et des services proposés dans le cadre d'HRS4R.

## 2.1.5 Modalités de suivi de la mise en œuvre

### 2.1.5.1 Méthodologie

Comme précisé préalablement, l'École n'a réellement commencé la mise en œuvre de la stratégie (mises à part quelques actions débutées dès 2018) qu'à compter de la réponse positive apportée à la demande de labellisation en mars 2019.

Du fait de plusieurs circonstances, le projet n'a pu être coordonné de façon transversale qu'à partir de fin 2020, avec la nomination en novembre, au sein du service de la vice-présidence recherche, d'un personnel dédié à 100 % à la coordination du projet (1 ETP).

A partir de sa nomination, la chargée de projet a établi une méthodologie de suivi de la mise en œuvre du plan d'action :

- Utilisation d'un espace dédié au projet dans les dossiers partagés internes au personnel de l'ENS de Lyon pour un travail transversal facilité sur les documents de suivi.
- Organisation de réunions périodiques avec les services impliqués : à distance, sur site, par téléphone.
- Fichier de suivi des réunions avec compte rendu systématique, lisible par tous les services : chaque service peut donc savoir ce qui a été dit dans d'autres réunions opérationnelles et prospectives que les siennes.
- Mise en place de fiches de suivi de la mise en œuvre et des indicateurs pour chaque action à mener.
- Mise en relation des services entre eux pour toutes les actions transversales.
- Aide et soutien dans la mise en œuvre en cas de difficultés rencontrées.
- Information avec actualisation de la page HRS4R sur le site de l'école avec suivi et état des actions.

### 2.1.5.2 Etapes de suivi

Le Comité de projet s'est réuni au minimum deux fois par an, pour s'assurer du respect du calendrier prévu, et effectuer les ajustements nécessaires le cas échéant, tant pour le calendrier que pour les indicateurs. Les ajustements ont pu également porter sur la reformulation d'une action, sa modification ou sa suppression.

Entre ces temps formels de suivi et d'échanges, la chargée de projet a effectué régulièrement des points d'étape avec les services impliqués pour suivre l'avancée des actions, relancer les services concernés et sensibiliser à la stratégie et aux exigences HRS4R les nouveaux arrivants si besoin.

Ces points ont pris la forme, suivant les nécessités, d'échanges par mail, par téléphone ou de réunions en présentiel ou en visio-conférence.

La périodicité de ces points a dépendu de la nature des actions à mener par les services et des difficultés éventuellement rencontrées.

Le recours aux fiches de suivi par action a constitué un outil important de mesure des progrès. La fréquence de renseignement de ces fiches a dépendu du type d'action et de sa périodicité.

Enfin, la chargée de projet a fourni également des tableaux statistiques au comité de projet pour mesurer le taux de réalisation des actions mises en œuvre (achèvement, en cours, prolongation, abandon...).

## 2.2 Forces et axes d'amélioration

Au regard du bilan interne réalisé au bout de deux ans, les forces et axes d'amélioration ont été revus dans les quatre grands domaines de la *Charte* et du *Code*. En réévaluant les forces et faiblesses initiales, la première phase de la mise en œuvre du plan d'action aboutit aux conclusions suivantes :

### 2.2.1 Aspects éthiques et professionnels

**L'ENS de Lyon a renforcé ses points forts en matière d'aspects éthiques et professionnels de diverses manières :**

- Poursuite d'actions d'information, formation et communication sur les aspects éthiques en général : mise en place d'une Commission de déontologie, approbation en CA de la Charte nationale des métiers de la recherche, promotion du MOOC éthique de l'UdL.
- Par ailleurs, une mission Développement durable a vu le jour en octobre 2020. La transition écologique sera l'un des axes stratégiques du futur projet d'établissement.
- Politique de qualité en matière juridique : une dématérialisation du circuit des conventions et contrats de recherche a été mise en place, permettant de gagner en efficacité (GED Nuxeo).
- Protection des données :  
Les conseils informatiques en sécurisation et optimisation des données de la recherche ont été menés par la DSI et les informaticiens de laboratoire, se traduisant notamment par une hausse du chiffrement des ordinateurs des chercheurs.  
Le DPO a mené plusieurs actions d'information, conseil, accompagnement en matière de protection des données personnelles dans le domaine de la recherche.  
Le service Valorisation a organisé en 2019 une journée "Science ouverte et Valorisation" dont un des points était consacré à la collecte des données de la recherche et à la bonne pratique de la gestion des données de la recherche.
- Conseils aux chercheurs en matière de propriété intellectuelle, accompagnement et conseil pour le montage et le financement de projets : les actions se sont poursuivies et développées au sein des services Valorisation et Ingénierie de Projets.
- Promotion de la science ouverte :  
Accroissement des dépôts de publications sur l'entrepôt institutionnel HAL entre 2018 et 2020. Plusieurs actions d'information menées par la BDL.  
Poursuite de la politique de mise à disposition des publications scientifiques en données ouvertes par l'Unité d'Appui à la Recherche (UAR) Persée.
- Poursuite des actions du Service Prévention et Santé au Travail : en matière de politique du Handicap, et durant cette période de crise sanitaire, en matière de prévention accrue des risques psychosociaux.  
A noter : un nouveau Schéma Directeur Handicap 2021-2023 est en cours de validation, mettant l'accent sur la formation et l'accessibilité numérique, ainsi que la poursuite de l'accompagnement spécifique proposé aux doctorants.
- Mise en conformité totale aux règles d'accessibilité et de sécurité des 2 sites (Monod et Descartes).

- De nombreuses actions de formation, information et sensibilisation ont été menées par l'établissement, notamment par les référents égalité en matière d'égalité, de non-discrimination, de lutte contre le harcèlement et sont à consolider<sup>7</sup>.

**Les axes d'amélioration pour les trois années à venir sont les suivants :**

- Poursuivre l'accroissement de la communication institutionnelle et administrative en anglais.
- Etablir et publier un plan égalité professionnelle : il est à noter que les 4 grands domaines du plan égalité professionnelle tel qu'il est demandé par le Ministère de l'enseignement supérieur recoupent des principes évoqués également dans la *Charte européenne du chercheur* et le *Code de conduite pour le recrutement des chercheurs*. Le plan développera de façon concrète les actions de formation, information et sensibilisation débutées ces dernières années. Cette publication sera d'autant plus importante que l'existence d'un plan égalité professionnelle dans l'établissement constitue un critère *sine qua non* lors du dépôt d'un dossier pour un appel à projets européen à partir de 2022.
- Accentuer encore davantage les actions qui promeuvent l'intégrité scientifique, la science ouverte, la sécurisation et l'optimisation des données de la recherche (identité numérique, dépôt dans des entrepôts de données, plan de gestion de données...)

### 2.2.2 Recrutement et sélection

**L'ENS de Lyon a renforcé ses points forts en matière de recrutement et sélection de diverses manières :**

- Poursuite de la politique d'attractivité : concernant le recrutement des enseignants-chercheurs, l'attractivité de l'École repose sur la qualité des étudiants, des formations et des laboratoires, ainsi que sur l'équilibre à maintenir entre recherche et formation. Ainsi, les maîtres de conférences récemment recrutés bénéficient d'une décharge de service. Un appel d'offres "Attractivité" (financement par le "fonds recherche") est également proposé à tout professeur d'université nouvellement recruté (recrutement exogène) pour favoriser le lancement de ses recherches durant 3 ans (montant de 50 000 à 150 000 €).
- Poursuite de la politique de qualité en matière de pilotage et mise en œuvre du recrutement : le dialogue annuel de gestion permet notamment à la VPE et la VPR de recenser les besoins financiers et humains et ainsi de préparer au mieux les campagnes d'emploi.
- Formalisation de documents pour rendre plus transparentes les procédures de recrutement : note de cadrage sur les post-doctorants, guide à destination des membres de comités de sélection, clarification des critères pour les contrats doctoraux spécifiques normaliens.
- Mesures spécifiques à destination des personnels en situation de handicap : bourses emploi handicap, accompagnement à l'emploi des doctorants handicapés, mention ajoutée aux offres d'emploi pour les candidats en situation de handicap.

---

<sup>7</sup> Voir les actions en rapport avec l'égalité et la non-discrimination en « 5. Plan révisé 2021-2023 ».



- Valorisation des expériences de mobilité par la promotion des CRCT (le budget de l'école comprenant un volet important de 14 semestres de CRCT par an), et par les portraits<sup>8</sup> de professeurs invités.
- Partenariat entre la DRH et la DAI pour l'accompagnement administratif des chercheurs étrangers souhaitant postuler.
- Parution exhaustive des postes de maîtres de conférences (MCF) et professeurs des universités (PU) en anglais sur Euraxess à compter de cette année.

**Les axes d'amélioration sont les suivants :**

- Formaliser la politique de recrutement Ouverte, Transparente et basée sur le Mérite (OTM-R). En effet, même si toutes les informations nécessaires sont bien présentes sur le site de l'école, un document synthétique n'est pas encore rédigé. Il le sera dans les mois à venir. Des précisions seront également à apporter, par exemple : sur les critères de recrutement des doctorants, sur les modalités qui permettront de susciter davantage de candidatures externes et davantage de candidatures de femmes.
- Mettre en œuvre la formation des vice-présidents des comités de sélection (COS) : Le choix est fait de proposer la formation aux vice-présidents et non aux présidents des comités de sélection : en effet, les présidents des COS sont des membres externes alors que les vice-présidents sont des membres internes à l'ENS de Lyon. La formation couvrira les aspects réglementaires mais aussi le conseil sur les critères de "sélection" et de "jugement du mérite" en accord avec les principes de la *Charte* et du *Code*, ainsi que du Rapport des experts de la Commission Européenne sur l'OTM-R.
- Offres d'emplois des contractuels de recherche : systématiser la mention spécifique pour les candidats en situation de handicap ainsi que la catégorisation en R1/R2 et systématiser la parution des offres d'emploi en anglais sur Euraxess pour les contractuels de recherche en général.

### 2.2.3 Conditions de travail

**L'ENS de Lyon a renforcé ses points forts en matière de conditions de travail de diverses manières :**

- Amélioration de la politique en faveur de l'égalité professionnelle : un travail de réflexion est mené depuis plusieurs mois sur la formalisation d'un "Plan égalité professionnelle". Un chargé de mission égalité et non-discrimination doit être recruté dans les mois à venir. Il s'agira donc d'un ETP dédié à la mise en œuvre du Plan Egalité professionnelle en cours de rédaction.
- Communication sur la politique de handicap : le chargé de mission handicap a poursuivi et accentué son travail d'information, de communication et de sensibilisation sur le sujet, dans la lignée du Schéma Directeur Handicap.
- Mise en place de dispositions spécifiques pour les doctorants : proposition de contrats doctoraux de 3 ans, mise en place d'une exigence de financement de la thèse sur 3 ans, instauration d'un montant minimum de ressources éligibles pour les personnels préparant une thèse. Toutes ces

---

<sup>8</sup> Les portraits réalisés s'entendent comme une carte de visite du chercheur avec ses dates de séjour et projets de recherche (pour un professeur invité). D'autres portraits de chercheurs prennent la forme d'interviews retranscrites ou en vidéo.

dispositions ont pour but de favoriser un cadre de travail stable et non-précaire aux doctorants pendant la période de préparation de leur thèse.

- Développement de la communication et de l'accès aux informations sur leur cadre de travail pour les chercheurs :  
Informations générales : le nouvel intranet de l'ENS développe une interface dynamique avec tri par type de personnels et accès ciblés aux services en fonction de son profil administratif.  
Informations administratives : désignation de deux personnels RH comme référents pour les chercheurs, communication accrue sur les possibilités de temps partiel et de congés, réalisation d'un guide synthétique sur la rémunération des chercheurs (traitement, primes), rédaction de lignes directrices de gestion concernant la mobilité des personnels de l'ENS (partie enseignants et enseignants-chercheurs), mise en place au premier trimestre 2021 d'une newsletter RH trimestrielle à destination des personnels administratifs et chercheurs, enseignants-chercheurs.
- Reconnaissance de la profession : mise à l'honneur systématique des chercheurs qui ont reçu un prix sur le site de l'école, mise à l'honneur des chercheurs ayant obtenu des financements pour des projets de recherche.
- Mise en place et/ou développement de dispositifs de soutien, aide et conseil au travail de recherche : création en 2020 d'une Cellule Congrès et Manifestations à la VPR pour accompagner les chercheurs et les équipes de recherche dans toutes les étapes de l'organisation de manifestations scientifiques, accentuation des actions de sensibilisation du service Valorisation et du service Ingénierie de projets.  
A noter dans le contexte particulier de la crise sanitaire : le service Développement des usages du numérique pour l'enseignement et les savoirs (DUNES) a rapidement mis en place les solutions techniques permettant l'enseignement à distance dès le premier confinement (mars 2020).  
DUNES a également développé des formations, des tutoriels et un service d'assistance.

#### **Les axes d'amélioration sont les suivants :**

- Formaliser une charte sur les modalités d'accompagnement de carrière destinées aux chercheurs. Ce document mettra en application de nombreux principes de la *Charte* et du *Code*.
- Développer davantage les actions de conseil pour l'orientation et le développement de carrière : notamment par la finalisation d'une charte du Mentorat, la systématisation des entretiens de début de carrière par le VPR et la VPE pour les MCF et les PU, la désignation d'un enseignant-chercheur référent, ou la mise en place d'espaces d'échanges et de discussion entre les chercheurs de tous niveaux.
- Par le biais des mesures qui seront mises en œuvre via le Plan égalité professionnelle de l'ENS de Lyon, favoriser l'équilibre entre les sexes en termes de promotion et égal accès aux emplois des métiers de la recherche.

#### **2.2.4 Formation et développement de carrière**

**L'ENS de Lyon a renforcé ses points forts en matière de formation et de développement de carrière de diverses manières :**

- Développement toujours en cours d'une offre de formation spécifique aux chercheurs (dont formations de pédagogie) : des efforts importants ont été menés par le service de formation et demandent à être poursuivis pour affiner l'offre de formation.
- Communication sur cette offre de formation spécifique : présentation d'un catalogue, newsletters périodiques.
- Intégration pérenne des chercheurs au système global de recueil annuel des besoins en formation, via l'outil "Cueillette".
- Mise en place d'une formation obligatoire pour tous les maîtres de conférences stagiaires, à partir de 2018 (32h annuelles au minimum).
- Proposition d'une formation spécifique à destination des chercheurs sur la propriété intellectuelle, le management de projet et la recherche de fonds, menée conjointement par les services Valorisation et Ingénierie de projets. Mise en place en 2020, cette formation a été très appréciée et est donc reconduite.

**Les axes d'amélioration sont les suivants :**

- Développer, affiner et mieux faire connaître l'offre de formation spécifique chercheurs mise en place depuis 2018. Cela passera notamment par une enquête d'ici fin 2021 pour un recueil plus précis des besoins.
- Mettre en place une formation à destination des chercheurs encadrant un doctorant pour la première fois, sur les aspects de supervision des doctorants, rappel des règles déontologiques, d'intégrité scientifique, etc.

## 2.3 Bilan de la politique de recrutement OTM

### 2.3.1 Actions du plan d'action 2018-2020 mettant en œuvre les principes de recrutement OTM

- Communiquer la *Charte européenne du chercheur* et le *Code de conduite pour le recrutement des chercheurs* aux nouveaux arrivants
- Proposer des Bourses emploi pour les doctorants en situation de handicap
- Accompagner vers l'emploi les doctorants et les post-doctorants en situation de handicap par aide/simulation d'entretien d'embauche
- Ajouter une mention dans les offres d'emploi pour les contractuels de recherche sur l'ouverture des postes aux personnes en situation de handicap
- Instaurer un binôme DRH/DAI pour répondre aux interrogations des chercheurs étrangers qui souhaitent postuler
- Publier les offres d'emploi en anglais sur Euraxess
- Rédiger un guide réglementaire sur l'organisation des concours, pour les membres des comités de sélection

- Mettre à disposition du président de comité de sélection et des membres de comité de sélection des ressources sur la conduite d'entretien
- Ajouter une rubrique conseils aux candidats pour la constitution de leur dossier
- Rédiger une note de cadrage spécifique au recrutement des post-doctorants
- Etablir un guide sur la rémunération des chercheurs (traitement, primes) en français et en anglais

### 2.3.2 Quel bilan ?

- ⇒ La politique OTM-R n'est pas encore formalisée mais toutes les informations nécessaires sur les différents types de recrutement sont consultables sur le site de l'école<sup>9</sup>.

Il est prévu de synthétiser toutes ces informations dans un document dédié qui reste donc à formaliser dans les mois qui viennent.

En outre, un autre document synthétique (action 47 dans le plan d'action révisé) est à l'étude pour formaliser toutes les mesures mises en œuvre sur le recrutement et l'accompagnement spécifique des chercheurs (suivi et orientation de carrière, développement des compétences, politique d'attractivité...).

La politique de recrutement OTM pourra éventuellement être incluse dans ce document synthétique.

- ⇒ Au regard de la mise en œuvre des onze actions relatives au recrutement OTM (liste ci-dessus) et de la mise à jour de la check-list OTM-R (annexe), le bilan suivant peut-être fait de la mise en œuvre des principes OTM-R.

Globalement, l'ENS de Lyon met en œuvre la majeure partie des principes de recrutement OTM, d'une part parce que le recrutement des chercheurs est très encadré réglementairement en France, et d'autre part parce que l'école est très active en termes de politique d'attractivité.

Il reste :

- à organiser la formation réglementaire et pratique des vice-présidents des comités de sélection
- à améliorer l'attractivité auprès des femmes, notamment pour les postes de professeurs d'université
- à systématiser le dépôt de toutes les offres d'emploi en anglais sur Euraxess, avec la mention de R1 à R4
- à élaborer un système d'évaluation de la politique de recrutement OTM

La stratégie révisée pour 2021-2023 inclura donc des actions visant à améliorer la politique OTM-R de l'école.

---

<sup>9</sup> <http://www.ens-lyon.fr/lecole/travailler-lens/recrutement-et-offres-demploi>

## 3 Méthodologie de mise en œuvre de la stratégie 2021-2023

### 3.1 Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre

Sous réserve de modifications à apporter après mise en pratique, la méthodologie de travail envisagée sera la suivante.

Des référents HRS4R vont être nommés dans chaque service impliqué et auront à charge de restituer périodiquement les indicateurs à la chargée de projet. Ils seront les interlocuteurs privilégiés dans leur service sur la stratégie HRS4R et pourront faire remonter remarques, difficultés et questions. Le cas échéant, ils seront chargés de regrouper les données, si plusieurs personnes du service travaillent sur des actions.

La périodicité des réunions entre les référents et la chargée de projet dépendra de l'implication des services dans la stratégie, du nombre d'actions dont ils sont responsables, ainsi que du type d'action qui doit être mis en œuvre (action unique, récurrente, périodique...).

Les réunions seront également l'occasion de faire remonter les problèmes relatifs à la mesure des indicateurs, le cas échéant.

Il est prévu d'organiser deux réunions par an avec tous les référents et la chargée de projet pour restituer des données synthétiques sur les progrès de la mise en œuvre, pour échanger sur les questions et problèmes rencontrés et pour que chaque service ait une vision transversale de la stratégie.

Les fiches de suivi des indicateurs mises en place dans le cadre du bilan interne seront pérennisées, avec des modifications formelles. Mises à disposition sur les dossiers partagés déjà évoqués, elles pourront librement être remplies et consultées par toutes les personnes impliquées dans la mise en œuvre.

La chargée de projet fera l'analyse des indicateurs et rédigera bilans et synthèses à destination des deux comités. Elle fournira notamment des tableaux statistiques, comme dans le cadre du bilan interne.

Les deux comités conserveront donc les mêmes missions de contrôle et d'évaluation que lors des deux premières années.

Un bilan annuel quantitatif et qualitatif sera soumis à titre informatif à la communauté de l'ENS, ainsi qu'au public des chercheurs.

L'actualisation régulière de la page HRS4R du site internet par la chargée de projet permettra également d'afficher les progrès réalisés.

L'élaboration à venir d'un plan de communication HRS4R par le service communication de l'École constituera une aide indéniable au suivi de la mise en œuvre dans le cadre de l'évaluation externe et de la phase de renouvellement du label.

L'utilisation d'une plateforme de travail collaboratif est également envisageable pour favoriser un suivi efficace de la mise en œuvre et faciliter la transversalité entre les services. Des tests d'usage sont en cours sur la plateforme OSMOSE, mise à disposition des agents de l'Etat par la Direction Interministérielle du Numérique.

### 3.2 Préparation de l'examen externe

Il conviendra d'analyser précisément le retour de la Commission Européenne sur l'auto-évaluation et les recommandations des experts pour en tirer des leçons et affiner la stratégie révisée.

L'enquête auprès des chercheurs qui sera menée au second semestre 2021 ira également dans ce sens.

Les leçons tirées de l'examen de tous ces éléments seront soumises au comité de projet et au comité de pilotage pour valider l'adaptation de la stratégie révisée, tant en matière de méthodologie de la mise en œuvre que des actions à mener.

La coordination de la mise en œuvre entre les services, le suivi de l'avancée des progrès et des difficultés, l'analyse de toutes les données, les bilans fournis : autant d'éléments qui permettront, en termes de méthodologie de travail, de préparer au mieux l'examen externe.

En outre, il s'agira de réfléchir aux modalités qui permettent d'impliquer davantage les chercheurs dans la mise en œuvre de la stratégie, pas seulement comme destinataires mais comme acteurs de celle-ci. Progresser sur ce point sera une avancée dans la perspective de l'examen externe.

De surcroît, la communication autour de la stratégie HRS4R devra être intensifiée. Il faudra réfléchir aux modalités qui permettront de délivrer régulièrement les informations sur l'évolution et le progrès de la mise en œuvre de la stratégie. À cet effet, un plan de communication HRS4R va être élaboré par le service Communication de l'ENS de Lyon.

Enfin, il sera judicieux de mettre en place un échange de pratiques HRS4R avec les autres établissements labellisés HRS4R sur le site Lyon-Saint-Etienne, ou qui sont dans la démarche de la labellisation.

Il sera utile d'étendre ce réseau aux autres établissements français labellisés qui ont déjà connu la phase de l'examen externe, pour en retirer les conseils adéquats.

## 4 Conclusion

- ⇒ **La stratégie révisée HRS4R a été établie sur les années civiles 2021 à 2023, dans la perspective de la phase de renouvellement du label HRS4R pour fin mars 2024, le label ayant été obtenu fin mars 2019.**

Cette démarche de renouvellement du label commencera dès 2023 avec l'élaboration d'un nouveau bilan interne et la préparation d'un plan d'action révisé pour 2024-2026.

Dans le cadre de la démarche d'amélioration continue que poursuit l'ENS de Lyon, il va de soi qu'il n'y aura aucune interruption dans la mise en œuvre de la stratégie entre fin 2023 et début 2024.

Dans l'attente du retour de la demande de renouvellement du label après dépôt du bilan interne et de la stratégie révisée 2024-2026, les services de l'École feront s'enchaîner la mise en œuvre de la stratégie s'achevant et la mise en œuvre de celle débutant.

- ⇒ **La phase d'auto-évaluation des deux ans a fait ressortir les avancées menées par l'école ces dernières années dans le cadre de sa stratégie HRS4R, mais aussi les perspectives d'amélioration et les enseignements dont il convient de tirer toutes les leçons.**

L'ENS de Lyon a à cœur de mettre en œuvre sa stratégie HRS4R dans une démarche d'amélioration continue de ses procédures RH et d'harmonisation de sa stratégie avec les attendus de la *Charte* et du *Code*.

Toutes les recommandations des experts de la Commission Européenne, tous les retours des personnels concernés seront pris en compte dans ce but.

L'objectif poursuivi reste de fournir le cadre de travail le plus efficient aux chercheurs, en combinant spécificités de l'établissement et harmonisation avec les pratiques européennes du monde de la recherche.

La période d'auto-évaluation HCÉRES (fin 2020/début 2021) et les axes de développement qui en ressortent donnent à la stratégie HRS4R toute sa place dans la politique globale de l'établissement.

Il conviendra dans les années à venir de maintenir cette dynamique qui contribue à l'attractivité et à l'excellence de l'ENS de Lyon.

## 5 Plan d'action révisé

Le plan d'action HRS4R 2021-2023 comprend 47 actions, réparties sur les quatre grands domaines de la *Charte européenne du chercheur* et du *Code de conduite pour le recrutement des chercheurs* : I. Aspects éthiques et professionnels, II. Recrutement et sélection, III. Conditions de travail et de sécurité sociale et IV. Formation et développement de carrière. Il implique 7 services au sein de l'établissement.

Sur ces 47 actions :

- 14 relèvent de la communication (C)
- 23 relèvent du développement (D)
- 10 relèvent de la formalisation (F)

29 actions de la stratégie 2018-2020 sont reconduites. 18 actions sont nouvelles.

En fonction de la nature des actions, la périodicité de leur mise en œuvre est variable.

Le calendrier d'action et les indicateurs sont en outre susceptibles d'évoluer en fonction des circonstances.



Aspects éthiques et professionnels			2021		2022		2023		Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires	
Principes	N°	Nom de l'action	Type	S1	S2	S1	S2	S1					S2
1. Liberté de recherche	1	Communiquer la <i>Charte</i> et le <i>Code</i> aux nouveaux arrivants	C	X	X	X	X	X	X	COM	Nombre de communications	Réalisée et reconduite	Nouvelle modalité de communication : joindre la <i>Charte</i> et le <i>Code</i> aux livrets d'accueil chercheurs et enseignants-enseignants-chercheurs.  Action qui passe de la DRH à la COM
4. Attitude professionnelle	2	Renforcement de la sensibilisation des chercheurs aux appels à projets de la recherche	D	X	X	X	X	X	X	VPR	Nombre d'actions de sensibilisation par an	Nouvelle action	Cette action est menée par le SIP. Des actions de prospection et de sensibilisation aux appels à projets de la recherche sont déjà en place au sein de l'ENS. Leur renforcement sur la période à venir coïncidera avec l'actualité européenne de la recherche à savoir le nouveau programme de l'Union européenne pour la recherche et l'innovation 2021-2027 (Horizon Europe), et la nécessité d'informer et conseiller au mieux les chercheurs.
7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	3	Développer une mission d'appui à la recherche à la bibliothèque	D					X	X	BIB	Nombre de demandes d'études bibliométriques Nombre de dossiers accompagnés lors de la rédaction d'un PGD/DMP	Nouvelle action	Objectifs : répondre à toute demande de laboratoire, de chercheur en termes de bibliométrie, plans de gestion de données, plateforme de revues en accès ouvert.
	4	Poursuivre les actions de sensibilisation à la sécurité informatique	C	X	X	X	X	X	X	DSI	Nombre d'actions de sensibilisation	Réalisée et reconduite	Il est prévu l'envoi trimestriel d'un mail de sensibilisation, ainsi que l'envoi de mails spécifiques en fonction des besoins et de l'actualité.
	5	Poursuivre l'accompagnement des chercheurs pour optimiser et sécuriser leurs données	D	X	X	X	X	X	X	DSI	Nombre d'ordinateurs chiffrés Nombre d'actions menées par le DPO	Réalisée et reconduite	A noter : Les nouveaux ordinateurs mis à disposition par la DSI sont systématiquement chiffrés. En outre, une nouvelle campagne de chiffrement des ordinateurs est prévue au dernier trimestre 2021. Mettre en place le recueil systématique annuel des données sur les ordinateurs chiffrés dans tous les laboratoires.
8. Diffusion et exploitation des résultats	6	Inciter les chercheurs à publier davantage leurs travaux de recherche en <i>open access</i> avec une mise à disposition sur des plateformes d'archives ouvertes appropriées	C	X	X	X	X	X	X	BIB	Nombre de notices signalées Nombre de publications en texte intégral sur l'archive ouverte HAL	Réalisée et reconduite	Mise en œuvre mesurée uniquement avec HAL pour 2018-2020. D'autres dépôts d'archives ouvertes seront mesurés sur la période 2021-2023

Aspects éthiques et professionnels				2021		2022		2023		Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
Principes	N°	Nom de l'action	Type	S1	S2	S1	S2	S1	S2				
8. Diffusion et exploitation des résultats	7	Renforcer la visibilité des résultats de la recherche en <i>open access</i>	C	X	X	X	X	X	X	BIB	Nombre d'initiatives, nombre de participants Nombre de notices d'autorités d'acteurs de la recherche à l'ENS traitées dans IdRef et nombre de notices liées Evaluation des APC par rapport à la documentation électronique acquise	Réalisée et reconduite	La Bibliothèque Diderot de Lyon met en corrélation le coût des APC des publications des chercheurs de l'ENS de Lyon d'une part et de la documentation électronique à laquelle elle est abonnée d'autre part (démarche annuelle récurrente à compter du premier semestre 2021). Alignement des autorités des contributeurs du catalogueur d'ENS Editions (monographies et périodiques au 1er semestre 2021) ; alignement des autorités des anciens élèves et étudiants de l'ENS Lyon (test sur les anciens d'ENS Sciences à partir de la base des Alumni au second semestre 2021). Alignement des identifiants IdRef et IdHal des chercheurs de l'ENS de Lyon : 2022. A terme, élaboration d'un baromètre de la science ouverte : 2023.
	8	Renforcer les services aux chercheurs à la bibliothèque	D	X	X	X	X	X	X	X	BIB	Nombre de formations Nombre de personnes formées Nombre d'heures de formation	Nouvelle action
9. Engagement vis-à-vis de la société	9	Organiser périodiquement un séminaire grand public par un chercheur	D	X	X	X	X	X	X	VPR	Nombre de séminaires organisés	Nouvelle action	Il est prévu d'organiser un séminaire grand public une fois par mois d'un chercheur pour tout le personnel de l'Ecole (étudiants, administratifs ou chercheurs). Les thématiques des conférences seraient choisies et arbitrées par la vice-présidence recherche. Cela a commencé en 2021 par l'organisation de séminaires toutes les trois semaines, à l'occasion de l'anniversaire de l'ENS LSHS. Un séminaire grand public sur les vaccins de la Covid-19, effectué par un chercheur hébergé sur le site, a également été proposé en interne début 2021.

Aspects éthiques et professionnels			2021		2022		2023		Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires		
Principes	N°	Nom de l'action	Type	S1	S2	S1	S2	S1					S2	
10. Non-discrimination	10	Formaliser un plan égalité professionnelle	F		X					DRH	Plan égalité professionnelle formalisé d'ici fin 2021	Nouvelle action	L'Ecole travaille sur un plan égalité professionnelle pour respecter les obligations réglementaires. Cette thématique est en outre essentielle dans le cadre de l'activité, de la recherche d'évolution et d'exemplarité. Elle est d'autant plus sensible à ce sujet que des recherches sur le genre et sujets associés sont poursuivies au sein des laboratoires qui lui sont associés. Le plan égalité professionnelle doit mettre en œuvre obligatoirement des mesures dans les domaines suivants : - Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération. - Garantie à l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. - Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. - Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.	
	11	Recruter un chargé de mission égalité et non-discrimination	D	X						DRH	Recrutement effectué au premier semestre 2021	Nouvelle action	Extrait de la fiche de poste : "Le ou la chargé(e) de mission égalité et non-discrimination contribue à la définition, au développement et à la mise en œuvre de la politique d'établissement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de non-discrimination au sein de l'ENS de Lyon. Il ou elle impulsera une culture de la diversité et d'égalité femmes hommes dans les services." Le chargé de mission sera rattaché à la DRH et à la Présidence, mais ses missions seront transversales. Le recrutement est lancé en mars 2021.	
	12	Former, informer et communiquer autour du harcèlement et des discriminations	C	X	X	X	X	X	X	X	DRH	Nombre d'actions par an	Réalisée et reconduite	Inscrit dans le plan égalité professionnelle. Action qui sera mise en œuvre par le chargé de mission égalité et les référents égalité.
	13	Mettre en place un dispositif de signalement pour prendre en charge et accompagner les victimes de violences sexistes et sexuelles (VSS) ou de discrimination	D		X						DRH	Dispositif mis en place en 2021 Nombre de communications réalisées sur le dispositif Nombre de signalements traités	Prolongée	Dispositif adopté en CHSCT du 09/04/2021. Inscrit dans le plan égalité professionnelle. A mettre en place.
	14	Mettre à disposition des référent(e)s égalité et du chargé de mission égalité un suivi des effectifs des personnels et des candidatures aux différents concours de recrutements (répartition hommes/femmes, rémunération...)	F		X						DRH	Données mises à disposition d'ici fin 2021	Prolongée	La mise à disposition de ces données sera obligatoire dans le cadre du Rapport social unique.
	15	Poursuivre l'accroissement de la communication institutionnelle interne en anglais	C	X	X	X	X	X	X	X	COM	Nombre de communications en anglais	En cours	

Aspects éthiques et professionnels			2021		2022		2023		Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires	
Principes	N°	Nom de l'action	Type	S1	S2	S1	S2	S1					S2
10. Non-discrimination	16	Poursuivre l'accroissement de la mise à disposition en anglais des formulaires et documents administratifs	F	X	X	X	X	X	X	DRH	Nombre de formulaires et documents traduits en anglais	En cours	
	17	Favoriser l'accompagnement administratif des chercheurs étrangers arrivant en France	D		X	X	X	X	X	DAI	Nombre d'accompagnements aboutis/Nombre de demandes	Nouvelle action	Cet accompagnement est envisagé dans sa dimension administrative, mais aussi dans sa dimension qualitative. Le meilleur accueil possible doit être mis en œuvre pour permettre par la suite de mettre en valeur ces expériences et de promouvoir l'image de l'Ecole à l'international.

Recrutement et sélection				2021		2022		2023		Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
Principes	N°	Nom de l'action	Type	S1	S2	S1	S2	S1	S2				
12. Recrutement	18	Poursuivre la proposition des Bourses emploi pour les doctorants en situation de handicap	D	X		X		X		VPR	Nombre de bourses obtenues	Réalisée et reconduite	
	19	Poursuivre l'accompagnement individuel des doctorants en situation de handicap dans leur positionnement professionnel	D	X	X	X	X	X	X	SPST	Nombre de doctorants en situation de handicap accompagnés	Réalisée et reconduite	
	20	Ajouter une mention dans les offres d'emploi pour les contractuels de recherche sur l'ouverture des postes aux personnes en situation de handicap	F		X						VPR	Mention ajoutée d'ici fin 2021	Prolongée
13. Recrutement (Code) 14. Sélection 16. Jugement du mérite 18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité	21	Organiser la formation des vice-présidents de Comité de sélection (COS)	D			X		X		DRH	Formation mise en place d'ici la fin du premier semestre 2022 Nombre de vice-présidents formés par an	Nouvelle action	Le choix est fait de proposer la formation aux vice-présidents et non aux présidents des comités de sélection : en effet, les présidents des COS sont des membres externes alors que les vice-présidents sont des membres internes à l'ENS de Lyon. Cette formation sera à la fois réglementaire (rôle de la DRH), et pratique avec des éléments concrets relatifs aux critères à prendre en compte en matière de sélection et de jugement du mérite (VPR et VPE)
13. Recrutement (Code)	22	Systématiser la publication des offres d'emploi en anglais sur Euraxess	C	X	X	X	X	X	X	DRH	Nombre d'offres d'emploi publiées sur Euraxess sur le total des offres	En cours	Sur 2021, la DRH publie toutes les offres d'emploi de MCF et de PU sur Euraxess. Les laboratoires doivent également systématiser cette pratique pour les postes de doctorants, post-doctorants...
14.Sélection	23	Etablir un guide à destination des gestionnaires RH sur les procédures de recrutement OTM (ouvert, transparent et basé sur le mérite)	F		X					DRH	Guide rédigé d'ici fin 2021	Prolongée	
	24	Traduire en anglais le guide réglementaire pour les membres des comités de sélection	F		X					DRH	Guide traduit en anglais d'ici fin 2021	Réalisée et reconduite	Action reconduite pour la traduction en anglais, indicateur en conséquence.
17. Variations dans la chronologie des CV	25	Mettre en place des formations pour valoriser les variations de chronologie dans les CV						X	X	DRH	Nombre de formations mises en place Nombre de participants	Nouvelle action	Il est envisagé de mettre en place un partenariat avec Pôle Emploi pour mettre en œuvre cette action. Ce type de partenariat demande du temps.

Recrutement et sélection				2021		2022		2023		Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
Principes	N°	Nom de l'action	Type	S1	S2	S1	S2	S1	S2				
18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité	26	Poursuivre la mise en ligne des retours d'expérience sur le site de l'école (Erasmus +, CRCT...) et communiquer sur les Professeurs invités	C		X	X	X	X	X	COM	Nombre de retours d'expérience Nombre de portraits de professeurs invités	Réalisée et reconduite	
	27	Poursuivre la sensibilisation au dispositif de CRCT, présenté comme une incitation à la mobilité (internationale, intersectorielle, interdisciplinaire) à l'ENS de Lyon	C		X	X	X	X	X	DRH	Nombre de semestres de CRCT accordés	Réalisée et reconduite	

Conditions de travail			2021		2022		2023		Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires	
Principes	N°	Nom de l'action	Type	S1	S2	S1	S2	S1					S2
22. Reconnaissance de la profession	28	Poursuivre la mise à l'honneur des chercheurs qui ont reçu un prix et la réalisation de portraits	C	X	X	X	X	X	X	COM	Nombre de communications réalisées sur le sujet	Réalisée et reconduite	
23. Environnement de la recherche	29	Accroître l'aide aux chercheurs dans l'organisation de manifestations et congrès	D	X	X	X	X	X	X	VPR	Nombre de colloques organisés par an Nombre de participants prévus par manifestation	Nouvelle action	Cette action est menée spécifiquement par la Cellule Congrès et Manifestations de la VPR. A noter : le recours à la visio-conférence invite à mesurer, le cas échéant, le nombre de participants virtuels aux manifestations réalisées selon cette modalité.
24. Conditions de travail	30	Poursuivre la communication sur la politique de handicap	C	X	X	X	X	X	X	SPST	Nombre de communications sur le sujet	Réalisée et reconduite	De nouvelles actions sont prévues dans le cadre du nouveau Schéma directeur Handicap
	31	Améliorer l'accessibilité de la page intranet dédiée aux chercheurs et enseignants-chercheurs (anglais)	C	X	X	X	X	X	X	COM	Création d'un profil chercheur, enseignant-chercheur en anglais d'ici 2023 Traduction des noms des services d'ici 2023	Réalisée et reconduite	Cette action fait suite à la création de la page intranet dédiée aux chercheurs et enseignants-chercheurs, dans une démarche d'amélioration du service proposé. L'idée est notamment de créer un répertoire des contacts utiles, croisement entre un annuaire et un organigramme fonctionnel.
26. Financement et salaires	32	Traduire en anglais le guide sur la rémunération des chercheurs (traitement, primes)	F		X					DRH	Guide traduit en anglais d'ici fin 2021	Réalisée et reconduite	Action reconduite pour la version en anglais
	33	Revaloriser la rémunération des doctorants	F		X		X		X	VPR	Rémunération revalorisée d'ici 2023	Nouvelle action	Conformément à la loi de programmation de la recherche n° 2020-1674, il est envisagé d'augmenter la rémunération des doctorants de l'ENS de Lyon selon un calendrier qui reste à fixer. L'augmentation devrait être de + 30% par rapport au salaire du contrat doctoral actuel. Le rehaussement devrait être de 10% par an sur 3 ans à compter de 2021. Objectif : augmentation du salaire des doctorants et homogénéisation de la grille de salaire entre les différentes cotuelles des laboratoires de recherche. 30% d'augmentation ciblée.
28. Développement de carrière	34	Rédiger une Charte du Mentorat	F		X					VPR	Charte rédigée d'ici fin 2021	En cours	

Conditions de travail				2021		2022		2023		Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires	
Principes	N°	Nom de l'action	Type	S1	S2	S1	S2	S1	S2					
28. Développement de carrière	35	Mettre en place un cadre informel de discussion et d'échange à destination des jeunes chercheurs	D			X	X	X	X	VPR	Nombre de rencontres informelles organisées Nombre de jeunes chercheurs y participant	Nouvelle action	Il est envisagé, lorsque la situation sanitaire le permettra d'organiser des petits déjeuners ou pause-café avec quelques intervenants Séniors de toutes disciplines ; l'objectif est de favoriser des discussions à destination de jeunes chercheurs sur les attentes ou difficultés rencontrées sur des projets de recherche, accueil etc. Sous réserve de l'évolution favorable de la situation sanitaire.	
	36	Programmer des entretiens des Maîtres de conférences et des Professeurs des universités par le VPR et le VPE 18 mois après leur arrivée.	D	X		X		X		VPR	Nombre d'entretiens nouveaux MCF et PU organisés à N+ 18 mois	En cours	Action conjointe VPR VPE.	
	37	Programmer des entretiens des Maîtres de conférences par le VPR et le VPE 7 ans après le recrutement, dans le but d'évoquer le développement de leur carrière et notamment les tâches d'encadrement	D	X	X	X	X	X	X	X	VPR	Nombre d'entretiens MCF organisés 7 ans après le recrutement	Nouvelle action	Action conjointe VPR VPE.
	38	Favoriser le conseil à l'orientation et au développement de carrière des chercheurs	D				X				VPR	Désignation d'un chercheur référent d'ici fin 2022	Nouvelle action	Action à mener par VPR et VPE conjointement, ainsi qu'avec la DRH (lien avec le chargé de mission égalité) : nommer un chercheur référent sur le sujet.
	39	Favoriser un cadre informel de discussion entre chercheurs pour partages d'expérience et échanges sur les pratiques professionnelles.	D	X	X	X	X	X	X	X	VPR	Nombre de rencontres informelles organisées	Nouvelle action	Le Vice-Président Recherche a mis en place en 2020 un déjeuner régulier réunissant 6 directeurs toutes disciplines confondues (3 directeurs de SHS et 3 de SEE). Cette action a été interrompue à l'automne 2020 suite au contexte sanitaire, et est en attente de reprise. Ces rencontres permettront d'échanger dans une ambiance plus informelle, de mieux se connaître entre directeurs d'unité et de pouvoir discuter de ses difficultés principales et de ses aspirations professionnelles. Cela permettra aussi de discuter des pratiques différentes entre sciences humaines et sociales et sciences expérimentales que les directeurs d'unité découvrent lors des réunions communes (réunions de directeurs d'unité).
31. Droits de propriété intellectuelle	40	Poursuivre les actions de sensibilisation du service Valorisation	D	X	X	X	X	X	X	VPR	Nombre d'actions de sensibilisation organisées	Réalisée et reconduite	Mené par le service Valorisation	



Conditions de travail				2021		2022		2023		Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
Principes	N°	Nom de l'action	Type	S1	S2	S1	S2	S1	S2				
33. Enseignement	41	Mettre en place des formations à la pédagogie pour tous les enseignants-chercheurs qui le souhaitent (dont les doctorants)	D		X		X		X	DRH	Pourcentage de formations pédagogie/ recherche suivies par des chercheurs/ enseignants-chercheurs parmi toutes les formations proposées  Et/ou Nombre de participants aux formations	En cours	D'ici fin 2021, une enquête ciblant les enseignants et/ou chercheurs va être déployée afin de mieux cerner les besoins en formation et proposer une offre de formations toujours plus adaptée.
35. Participation aux organes de décision	42	Poursuivre la sensibilisation à l'importance de l'implication des enseignants-chercheurs au sein des instances de l'établissement	C		X		X		X	DRH	Nombre d'enseignants-chercheurs impliqués dans les instances	Réalisée et reconduite	Cette action est menée conjointement par la DRH et la VPR.

Formation et développement de carrière				2021		2022		2023		Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
Principes	N°	Nom de l'action	Type	S1	S2	S1	S2	S1	S2				
36. Relations avec les directeurs de thèse/stage	43	Mettre en place une formation à destination des chercheurs encadrant un doctorant pour la première fois	D				X			VPR	Formation mise en place d'ici fin 2022	Nouvelle action	L'objectif de cette action est de fournir aux chercheurs des outils pour la supervision des doctorants qu'ils dirigent, rappeler les règles de déontologie, d'intégrité scientifique... Action à mener conjointement avec la VPE, et la DRH pour la partie formation au management.
38. Développement professionnel continu	44	Développer et affiner l'offre de formation destinée aux enseignants-chercheurs	D	X	X	X	X	X	X	DRH	Nombre de nouvelles formations à destination des EC	Nouvelle action	Une enquête ciblée va être menée d'ici fin 2021 pour mieux connaître les besoins des EC, et ainsi développer une offre plus fine à destination des EC.
	45	Mieux faire connaître la campagne annuelle de recueil des besoins en formations individuelles chercheurs	C				X		X	DRH	Nombre de mails à la liste tous.enseignants Nombre de retours du questionnaire d'enquête Nombre de participants aux formations	Réalisée et reconduite	L'outil « Cueillette » et les processus de demandes de formation sont encore peu connus par les enseignants et/ou chercheurs. Il faut renforcer la communication autour de ce dispositif. Il est notamment prévu de faire des réunions d'information et de diffuser le « mode d'emploi ».
39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	46	Poursuivre la proposition d'une formation à destination des chercheurs en matière de propriété intellectuelle, management de projet, recherche de fonds	D	X		X		X		VPR	Nombre de formations dispensées	Réalisée et reconduite	Mené par le SIP et la Valorisation, en lien avec la DRH.

Action en lien avec de multiples principes, dans les 4 domaines				2021		2022		2023		Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
Principes	N°	Nom de l'action	Type	S1	S2	S1	S2	S1	S2				
	47	Formaliser un document synthétisant les mesures d'accompagnement de carrière mises en œuvre à destination des chercheurs	F				X			DRH	Document formalisé d'ici fin 2022	Nouvelle action	Cette action est pilotée par la DRH pour sa formalisation mais regroupe des éléments d'information relatifs à plusieurs autres services : VPR, VPE, DAI... Il sera sans doute nécessaire de mettre en place un petit groupe de travail pour réaliser cette synthèse. Réflexion à mener pour savoir si la politique OTM-R sera intégrée à ce document ou rédigée à part.

## 6 Annexes

### 1. Sigles, abréviations, acronymes

ANR : Agence nationale de la recherche

APC : Article processing charges

BDL : Bibliothèque Diderot de Lyon

BIB : Bibliothèque

BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

CA : Conseil d'administration

CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CNRS : Centre national de la recherche scientifique

CNU : Conseil national des universités

COM : Service communication

COMUE : Communauté d'universités et établissements

COS : Comité de sélection

CPP : Congé pour projet pédagogique

CRCT : Congés pour recherches ou conversions thématiques

CS : Conseil scientifique

CSR : Conseil scientifique restreint

CT : Comité technique

DAF : Direction des affaires financières

DAI : Direction des affaires internationales

DAJI : Direction des affaires juridiques et institutionnelles

DGS : Direction générale des services ou directeur général des services

DMP : Data plan management

DPO : Délégué à la protection des données / Data protection officer

DR : Directeur/directrice de recherche

DRH : Direction des ressources humaines ou directrice des ressources humaines

DSI : Direction des systèmes d'information

DU : Directeur d'unité

DUNES : Développement des usages du numérique pour l'enseignement et les savoirs

EC : Enseignants-chercheurs

EPSCP : Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel

ETP : Emploi temps plein

GATE : Groupe d'analyse et de théorie économique

GED : Gestion électronique des documents

HAL : Hyper article en ligne

HCÉRES : Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur

HDR : Habilitation à diriger des recherches

HRS4R : Human Resources Strategy for Researchers

IDEX : Initiative d'excellence

IdHAL : Identifiant HAL

IdRef : Identifiants et référentiels pour l'enseignement supérieur et la recherche

IFÉ : Institut français de l'Éducation

IHRIM : Institut d'histoire des représentations et des idées dans les modernités

INRIA : Institut national de recherche en informatique et en automatique

INSERM : Institut national de la santé et de la recherche médicale

ITRF : Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation

LARHRA : Laboratoire de recherche historique Rhône-Alpes

LBMC : Laboratoire de biologie et modélisation de la cellule

LIP : Laboratoire de l'informatique et du parallélisme

LPR : Loi de programmation de la recherche

LSH : Lettres et sciences humaines

MCF : Maître de conférences

OTM(-R) : (Recrutement) Ouvert, transparent et basé sur le mérite

PCO : Organismes professionnels de congrès

PGD : Plan de gestion de données

PRAG : Professeur agrégé

PU : Professeur des universités

RDP : Laboratoire reproduction et développement des plantes

REFEGAL : Référent(e)s égalité

RH : Ressources humaines

RI : Règlement intérieur

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

RSSI : Responsable sécurité des systèmes d'information

SEE : Sciences expérimentales et exactes

SHS : Sciences humaines et sociales

SIP : Service ingénierie de projets

SPST : Service prévention et santé au travail

UAR : Unité d'appui à la recherche

UdL : Université de Lyon

UMR : Unités mixtes de recherche

VPE : Vice-présidence Études ou Vice-présidente Études

VPR : Vice-présidence Recherche ou Vice-président Recherche



## 2. Composition nominative des comités HRS4R 2021-2023

### 1. Comité de projet :

- Personnel administratif :
  - Lyasid Hammoud, directeur général des services
  - Catherine Poty, directrice des ressources humaines
  - Audrey Allain, responsable du service des personnels enseignants et enseignants-chercheurs
  - Aude Riom, directrice de la communication
  - Karin Kim Lim, responsable du service coopération & partenariats internationaux
  - Emilie Sablon, responsable du service ingénierie projets
  - Régine Matéossian, chargée de projet label HRS4R
- Personnel de recherche :
  - Guillaume Garner, maître de conférences ENS au LARHRA
  - Marie Delattre, directrice de recherche CNRS au LBMC
  - Thierry Dauxois, directeur de recherche CNRS, vice-président recherche

### 2. Comité de pilotage :

- Personnel administratif :
  - Jean-François Pinton, président de l'ENS
  - Véronique Queste, directrice de Cabinet
  - Lyasid Hammoud, directeur général des services
- Personnel de recherche :
  - Sana Dieudonné, doctorante du RDP
  - Jordan Loper, post-doctorant du GATE
  - Isabelle Moreau, maître de conférences ENS à l'IRHIM
  - Frédéric Vivien, directeur de recherche INRIA au LIP
  - Sylvie Martin, professeur d'université ENS, vice-présidente études
  - Thierry Dauxois, directeur de recherche CNRS, vice-président recherche

### 3. Bilan du plan d'action 2018-2020

Bilan du plan d'action 2018-2020						
Actions	Principes	Calendrier	Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
1.1 Communiquer la <i>Charte</i> et le <i>Code</i> aux nouveaux arrivants (sous forme de QR code)	1. Liberté de recherche	Calendrier initial : Action périodique sur 2018-2020.	DRH	Nombre de personnes à qui les deux documents sont communiqués : 100% des nouveaux arrivants via la remise du livret d'accueil enseignants/chercheurs : la fiche 11 explique le label HRS4R, le contenu de la <i>Charte</i> et du <i>Code</i> et mentionne l'existence du plan d'actions.	Fait	<p>Etapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mise en ligne sur le site de l'ENS de la <i>Charte</i> et du <i>Code</i> en avril 2019</li> <li>- remise du livret d'accueil enseignants/chercheurs deux fois par an (septembre, octobre), puis en fonction des recrutements.</li> </ul> <p>L'idée du QR code, jugé finalement peu pertinent car inusité par le public cible, a donc été abandonnée rapidement, au début de la phase de mise en oeuvre.</p> <p>La communication des documents se fait donc soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- via le livret d'accueil pour avoir connaissance de leur existence et du contexte dans lesquels ils se situent</li> <li>- via le site de l'ENS pour une consultation in extenso</li> </ul> <p>Une lacune à combler dans les mois à venir sur l'actualisation du livret d'accueil en anglais.</p>
1.2 Communiquer un point du <i>Code</i> et de la <i>Charte</i> par semaine	1. Liberté de recherche	Calendrier initial : action à mener sur 2018-2019	COM	Nombre de points de la <i>Charte</i> et du <i>Code</i> communiqués : tous les principes ont été communiqués à partir de mai 2019, sur 40 semaines	Fait	<p>La communication s'est faite via la newsletter hebdomadaire Entre Nous, à raison d'un principe par semaine.</p> <p>Elle a débuté en mai 2019, à l'issue de la confirmation de l'obtention du label.</p> <p>La communication a été interrompue de mi-mars à fin juillet 2020 : la newsletter était alors essentiellement dédiée à la crise sanitaire, sous le nom de « Restons connectés »</p>
2.1 Faire approuver la <i>Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche</i> par le CA	2. Principes éthiques	Calendrier initial : action à mener en 2018	DAJI	<i>Charte</i> approuvée d'ici fin 2018 : un peu de retard pris. Approbation inscrite au procès-verbal du CA du 14 mars 2019.	Fait	Le Conseil d'administration a approuvé la <i>Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche</i> en mars 2019, en appui à la demande de labellisation HRS4R.
2.2 Communiquer sur la <i>Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche</i> , les comités d'éthique nationaux et le référent <i>intégrité éthique</i>	2. Principes éthiques	Calendrier initial : action à mener en 2018	COM	Communication réalisée d'ici fin 2018 : un peu de retard pris. Communication diverses réalisées courant 2019.	Fait	<p>La communication s'est faite :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sur la nomination d'un référent <i>intégrité éthique</i> en avril 2019 via la newsletter Entre Nous.</li> <li>- sur l'information de l'approbation par le Conseil d'administration de la <i>Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche</i> en mars 2019.</li> <li>- via un lien fait vers le Comité Consultatif National d'Éthique sur le site</li> <li>- via la création d'un mot-clé "éthique" dans le moteur de recherche du site internet.</li> <li>- via un lien vers les actions menées par RESETIS, plateforme de l'Université de Lyon consacrée à l'éthique de la recherche.</li> </ul> <p>Toutes ces informations apparaissent sur la page HRS4R du site : <a href="http://www.ens-lyon.fr/lecole/travailler-lens/labellisation-hrs4r/hrs4r-plan-daction">http://www.ens-lyon.fr/lecole/travailler-lens/labellisation-hrs4r/hrs4r-plan-daction</a></p> <p>Au niveau plus large de l'UdL, la plateforme RESETIS (Responsabilité sociale et environnementale, éthique de la recherche, intégrité scientifique) a pour mission de former, sensibiliser, animer le réseau des référents éthiques et favoriser le débat sur les enjeux éthiques et d'intégrité scientifique.</p>

Bilan du plan d'action 2018-2020

Actions	Principes	Calendrier	Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
2.3 Accueillir et/ou organiser des colloques/conférences/workshops sur l'éthique	2. Principes éthiques	Calendrier initial : Action périodique sur 2018-2020.	VPR	Nombre de colloques ou de conférences réalisés et/ou nombre de personnes présentes : 2 conférences en 2018 et 2020 1 atelier en 2018 1 séminaire en 2019 1 MOOC proposé en 2018 et 2020	Fait	Les événements n'ont pas systématiquement été accueillis ou organisés par l'école mais ont fait l'objet d'une communication systématique sur le site. A noter : le MOOC éthique de la recherche proposé par l'Université de Lyon (UdL)
3.1 Rappeler les règles déontologiques aux directeurs de thèse	3. Responsabilité professionnelle	Calendrier initial : Action périodique sur 2018-2020	VPE	Indicateurs initiaux : - Rappel des règles de déontologie aux directeurs de thèse chaque année (indicateur précisé ci-dessous) - Nombre de directeurs de thèse sensibilisés :100% des directeurs de thèse sont sensibilisés.  Nouvel indicateur : - Rappel des règles de déontologie aux directeurs de thèse lors de toute primo-inscription en thèse : Depuis 2018, environ une centaine de primo-inscriptions en thèse par année universitaire. Signature systématique de la Charte par le directeur de thèse. 100% de réussite.	Fait	Le rappel des règles déontologiques aux directeurs de thèse passe par la signature de la <i>Charte du doctorat de l'Université de Lyon</i> . A chaque primo-inscription, le doctorant et son directeur de thèse signent ce document, dont un point en particulier rappelle les règles déontologiques du directeur de thèse.  Il n'a pas été jugé utile de faire signer la Charte chaque année.  Le rappel des règles déontologiques peut néanmoins être encore amélioré, dans le cadre d'une nouvelle action du plan révisé (n°43).
4.1 Diffuser une procédure administrative interne de signature des contrats de recherche à l'ensemble des parties prenantes, pour faciliter et sécuriser la gestion des contrats de recherche	4. Attitude professionnelle	Calendrier initial : à réaliser d'ici fin 2018	VPR	Procédure mise en place d'ici fin 2018	Fait	L'action s'est vue transformée, dans le sens d'une dématérialisation du circuit des conventions ; la mise en oeuvre a donc pris un peu de retard sur le planning envisagé. Plutôt qu'une procédure écrite, une plateforme a été élaborée et mise en production en avril 2019. La DSI a donc été fortement impliquée dans la mise en oeuvre de cette action.  L'objectif de cette nouvelle procédure est d'avoir une plateforme unique pour le dépôt des conventions de recherche gérées au sein de la vice-présidence recherche. Cela permet d'avoir également un historique de toutes les conventions gérées sur une plateforme unique.  Le circuit de validation dématérialisé apporte une réduction des temps de validation (plus aucune circulation des parapheurs) et permet une validation de tous les services concernés et impactés (division des affaires financières, direction des affaires juridiques, service ingénierie de projets, service valorisation et autres si nécessaire). Les laboratoires ont donc un référent unique qui est le service de l'administration de la recherche.  Le travail de toutes les parties prenantes se trouve donc à la fois facilité et sécurisé grâce à la dématérialisation du circuit.



Bilan du plan d'action 2018-2020

Actions	Principes	Calendrier	Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
<p><b>7.1 Mettre en place des actions de sensibilisation à la sécurité informatique</b></p>	<p><b>7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche</b></p>	<p>Calendrier initial : Action périodique sur 2018-2020.</p>	<p>DSI</p>	<p>Nombres d'actions de sensibilisation effectuées : nombre de mails envoyés : 1er semestre 2018 : 1 2ème semestre 2018 : 2 1er semestre 2019 : 4 2ème semestre 2019 : 2 1er semestre 2020 : 6 2ème semestre 2020 : 10</p> <p>Nombre de personnes sensibilisées : 10 000 destinataires à chaque fois.</p>	<p>Fait</p>	<p>La sensibilisation à la sécurité informatique a pris la forme essentiellement de mails envoyés par le service de Sécurité des Systèmes d'Information. Il s'agit de mails de sensibilisations au phishing, risques liés au télétravail, etc. Les mails ont été plus nombreux en 2020 du fait de l'obligation de travailler à distance durant les périodes d'urgence sanitaire liée à la pandémie de coronavirus.</p>
<p><b>7.2 Accompagner les enseignants/chercheurs pour l'optimisation et la sécurisation des données</b></p>	<p><b>7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche</b></p>	<p>Calendrier initial : Action périodique sur 2018-2020.</p>	<p>DSI + DAJI (DPO)</p>	<p>Nombre de personnes accompagnées par la DSI : 105 chercheurs ont fait chiffrer leur ordinateur (PC, pas de MAC)</p> <p>Nombre d'actions menées par le DPO : - 1 journée organisée en 2019 sur la "Science ouverte et Valorisation" - 1 réunion par an auprès des gestionnaires de laboratoire - aides ponctuelles fréquentes, selon les besoins et demandes des chercheurs</p>	<p>Fait</p>	<p>Au-delà de l'assistance informatique téléphonique (maintenue en version allégée durant les périodes d'urgence sanitaire) ou sous la forme de "ticket" à la DSI, l'accompagnement des chercheurs à l'optimisation et la sécurisation des données s'est faite essentiellement par le chiffrage de leurs ordinateurs. Une campagne a été lancée en mars 2019 par la DGS, à la suite de laquelle on a pu comptabiliser plus d'une centaine d'ordinateurs chiffrés. Par ailleurs, les unités de recherche en Sciences Expérimentales et Exactes disposent d'un informaticien de laboratoire qui est à même de renseigner, accompagner et conseiller les chercheurs sur la sécurisation de leurs données.  L'optimisation et la sécurisation des données de la recherche passe également par l'action du délégué à la protection des données (DPO) de l'ENS (service DAJI). Ainsi, chaque année depuis 2018, une réunion de sensibilisation sur ces questions est organisée avec les gestionnaires de laboratoires. Le DPO intervient également auprès des chercheurs pour les accompagner dans la protection de leurs données, dans l'élaboration d'enquêtes. Il joue également un rôle important dans l'aide et le conseil apporté aux chercheurs dans le cadre de rédaction des contrats.  Une journée de sensibilisation organisée par le service VALORISATION a par ailleurs été organisée en mai 2019. Un point en particulier portait sur la collecte des données de la recherche et la bonne pratique de gestion des données de la recherche (aspects juridiques).</p>

Bilan du plan d'action 2018-2020						
Actions	Principes	Calendrier	Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
8.1 Inciter les enseignants-chercheurs à publier davantage leurs travaux de recherche en <i>open access</i> avec une mise à disposition sur des plateformes d'archives ouvertes appropriées	8. Diffusion et exploitation des résultats	Calendrier initial : Action périodique sur 2018-2020.	VPR	<p>Nombre d'articles publiés en <i>open access</i> :</p> <p>2018: - Nombre de notices : 40 855 - Nombre de documents en texte intégral : 11 619</p> <p>2019: - Nombre de notices : 47 580 - Nombre de documents en texte intégral : 13 582</p> <p>2020 : - Nombre de notices : 50 606 - Nombre de documents en texte intégral : 16 135</p>	Fait	<p>La publication des travaux des chercheurs en <i>open access</i> à l'ENS est encouragée via le dépôt sur l'archive ouverte HAL, administrée par un personnel de la Bibliothèque Diderot de Lyon. Hal est directement accessible via le site internet de l'ENS : <a href="https://hal-ens-lyon.archives-ouvertes.fr/">https://hal-ens-lyon.archives-ouvertes.fr/</a></p> <p>Une fois sur HAL, il est rappelé l'obligation d'assurer le libre accès aux publications issues des recherches que le programme Horizon 2020 aura contribué à financer. La même obligation figure dans le nouveau programme Horizon Europe.</p> <p>Une adresse générique existe, communiquée aux chercheurs pour toute question relative au dépôt sur HAL : renseignements, dédoublonnages, corrections, créations de structures, création de collection.</p> <p>L'indicateur opérant pour cette action est celui du nombre de notices et du nombre de documents en texte intégral recensés dans HAL.</p> <p>On constate ainsi une augmentation notable d'année en année, montrant l'implication des chercheurs par rapport à l'<i>open access</i>.</p>
8.2 Accroître la visibilité des résultats de la recherche mis en <i>open access</i> sur des plateformes d'archives ouvertes appropriées	8. Diffusion et exploitation des résultats	Calendrier initial : Action périodique sur 2018-2020.	VPR	<p>Nombre de communications sur le sujet :</p> <p>- 2 "cafés <i>open access</i>" en novembre 2018 - affichage de posters scientifiques sur l'OA en 2018 - relais de l'événement OA week en 2018 et 2019 - Journée "Science ouverte et Valorisation" en 2019. - 1 table ronde avec des chercheurs en novembre 2020</p>	Fait	<p>L'indicateur opérant pour cette action est celui du nombre de communications réalisés sur le sujet de la publication en <i>open access</i>.</p> <p>La bibliothèque a relayé auprès des chercheurs l'OA week de Lyon en 2018 et 2019, événement qui s'adresse aux professionnels de la documentation et aux chercheurs.</p> <p>Elle a organisé 2 réunions informelles en 2018 : les cafés <i>open access</i> pour susciter conversations, questions et débats sur le sujet. Ces événements ont remporté un franc succès.</p> <p>Des posters de sensibilisation à l'<i>open access</i> ont été élaborés dans ce cadre par un groupe de travail de l'UdL et ont été exposés à la bibliothèque du site Monod en novembre 2018.</p> <p>Participation de la bibliothèque au groupe de travail de l'Université de Lyon consacré à la science ouverte.</p> <p>En 2019, le service Valorisation a organisé une Journée "Science ouverte et Valorisation", dont un point concernait "la Valorisation des résultats de recherche dans le nouveau cadre de la Science ouverte"</p> <p>En novembre 2020, une table ronde a été organisée par la Vice-Présidence Recherche, la bibliothèque et des chercheurs pour réfléchir au développement de la science ouverte et des actions qui peuvent y être liées.</p>

Bilan du plan d'action 2018-2020

Actions	Principes	Calendrier	Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
10.1 Former, informer et communiquer autour du harcèlement et des discriminations	10. Non-discrimination	Calendrier : action périodique sur 2018-2020	REFEGAL	Nombre d'actions de sensibilisation ou de communications sur le sujet : - réunions mensuelles d'information/débat avec des élus étudiants et associations étudiantes - réunions mensuelles de préparation à la mise en place d'une "Commission égalité" - campagne d'information - journée de sensibilisation en septembre 2020	Fait	Les efforts des référents égalité sur 2018-2020 se sont concentrés sur : - la mise en place d'une Commission égalité qui n'a pas pu être finalisée - la mise en place d'une cellule chargée de prendre en charge les victimes de violences sexuelles et sexistes - de nombreuses réunions d'information, communication sur les sujets du harcèlement et de la lutte contre les discriminations - le suivi de dossiers de cas de harcèlement  La difficulté majeure rencontrée par les référents égalité réside dans le statut de leur mission : il n'y a pas d'ETP dédié, ni de décharge horaire accordée aux référents égalité pour mener leurs tâches. Cela constitue un axe d'amélioration.
10.2. Mettre en place une cellule de veille sociale	10. Non-discrimination	Calendrier : à réaliser d'ici 2019	DRH	Cellule mise en place d'ici 2019	Prolongé	La cellule envisagée avait pour but de régler les différents problèmes liés à la discrimination et au harcèlement dans son ensemble. Elle n'a pas été créée pour le moment. Cette action est donc prolongée, mais précisée dans sa formulation dans le plan révisé (voir action 13), car il existe en effet déjà une « cellule de veille sociale » mais dont l'objectif n'est pas de traiter des cas de harcèlement ou de discrimination.
10.3 Mettre à disposition des référent.e.s égalité un suivi des effectifs (répartition hommes/femmes, rémunération...)	10. Non-discrimination	Calendrier initial : action à mener d'ici fin 2018	REFEGAL	La base doit être mise à disposition d'ici fin 2018	Prolongé	Cette base n'a pas pu être mise à disposition dans les temps. L'action est donc prolongée et sera mise en œuvre dans le cadre de l'élaboration du plan égalité professionnelle de l'ENS de Lyon.
10.4 Mettre en conformité totale aux règles d'accessibilité et de sécurité les 2 sites (Monod et Descartes)	10. Non-discrimination	Calendrier initial : action à mener d'ici fin 2020	DIRPAT	Mise en conformité totale sur les deux sites réalisée par tranches, en fonction des sites : terminée fin 2020.	Fait	La mise en accessibilité s'entend ici au sens de la réglementation et non au sens ergonomie ou adaptation du poste de travail au handicap. La mise en sécurité a touché le périmètre Etablissement Recevant du Public (ERP) des bâtiments. Les opérations menées ont été inscrites dans les travaux de l'opération "Plan Campus" pilotée par l'Université de Lyon (UdL) en lien avec les équipes de l'ENS.  Pour le site Descartes : études et travaux réalisés de septembre 2016 à décembre 2018. Pour le site Monod : début des travaux en janvier 2017 et fin de toutes les tranches de travaux sur le contrat de partenariat, hors avenant restaurant dont les travaux se poursuivent sur 2020-21, en octobre 2019.  L'avis des commissions de sécurité et d'accessibilité a été favorable sur tous les Etablissement recevant du public de l'établissement.

Bilan du plan d'action 2018-2020

Actions	Principes	Calendrier	Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
10.5 Accroître la communication institutionnelle interne en anglais	10. Non-discrimination	Calendrier : action périodique sur 2018-2020	COM	Nombre de communications en anglais	En cours	<p>Seules 2 pages de l'intranet sont en anglais. Un tag « Information in English » permet de les repérer.</p> <p>Ces 2 pages sont : Les consignes de sécurité et La charte informatique.</p> <p>Tous les mails "COVID" sont bilingues.</p> <p>Les mails du Président de l'ENS le sont parfois, mais pas systématiquement.</p> <p>Un livret d'accueil en anglais pour les chercheurs internationaux a été réalisé en 2018 mais non remis à jour depuis.</p> <p>Dans certains laboratoires du site Monod, la communication interne (mailing et intranet) est bilingue.</p> <p>La communication institutionnelle interne en anglais doit donc encore être améliorée.</p>
10.6 Accroître la mise à disposition en anglais des formulaires et documents administratifs	10. Non-discrimination	Calendrier initial : action à mener entre 2018 et 2020.	DRH	<p>Nombre de formulaires et documents traduits en anglais :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- identification de 18 documents administratifs (formulaires, notes, mails type...) concernant les enseignants et chercheurs</li> <li>- 7 documents traduits sur 18 (39%)</li> </ul>	En cours	<p>Un retard a été pris en raison d'un turn-over important sur le poste de Responsable de la gestion des personnels enseignants et enseignants chercheurs depuis 4 ans.</p> <p>Traduction de plusieurs documents en décembre 2020. Il reste encore des documents à traduire.</p> <p>Les documents traduits en anglais doivent être mis en ligne.</p> <p>En effet pour l'heure, le site en anglais renvoie vers les formulaires en français.</p>
12.1 Proposer des Bourses emploi pour les doctorants en situation de handicap	12. Recrutement	Calendrier : action périodique sur 2018-2020	VPR	<p>Nombre de bourses proposées : chaque doctorant en situation de handicap ayant demandé une bourse emploi handicap l'a obtenue.</p> <p>2018 : aucune demande 2019 : 1 2020 : 2</p>	Fait	<p>Chaque année le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de l'Innovation lance une campagne nationale dans le cadre des contrats doctoraux handicaps.</p> <p>La vice-présidence recherche informe toutes les unités de recherche.</p> <p>Elle participe à l'élaboration du dossier porté par l'étudiant et l'école doctorale, en lien avec le service SPST (Service de préventions et santé au travail) et plus particulièrement le chargé de mission Handicap.</p> <p>Les dossiers sont envoyés ensuite à l'Université de Lyon (avec un classement interne par établissement dans le cas où plusieurs dossiers sont remontés) pour ensuite être classés et validés pour un envoi au Ministère. Celui-ci accorde ou non les demandes.</p>

Bilan du plan d'action 2018-2020

Actions	Principes	Calendrier	Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
<p><b>12.2 Accompagner vers l'emploi les doctorants et les postdoctorants en situation de handicap par aide/simulation d'entretien d'embauche.</b></p>	<p><b>12. Recrutement</b></p>	<p>Calendrier initial : action à mener entre 2018 et 2020.</p>	<p>SPST</p>	<p>Nombre d'entretiens réalisés par le Chargé de mission handicap avec les doctorants et postdoctorants en situation de handicap : - 35 entretiens sur 2018-2020 pour 6 doctorants (moyenne de 6 entretiens par doctorant)</p>	<p>Fait</p>	<p>Pas de post-doctorant en situation de handicap qui se soit déclaré sur la période concernée.</p> <p>1) Le nombre de plan d'accompagnement des doctorants en situation de handicap a quadruplé de 2016 (année de la création d'un poste dédié de référent handicap) à 2020 Cette augmentation s'explique par un meilleur repérage des situations qui ont permis d'accompagner les étudiants dans la transition du Master 2 au Doctorat. Cet accompagnement a pris la forme d'entretiens et, dans 4 situations, de demande de Contrat Doctoral Fléché Handicap. Il est à noter que la première expérience d'accompagnement de demande de Contrat Doctoral Fléché Handicap en 2018 a favorisé la communication sur cet outil de financement auprès des enseignants et des étudiants.</p> <p>2) Des aménagements matériels ont été mis en œuvre pour 3 doctorants, avec le concours du médecin de prévention, en s'appuyant sur les possibilités de financement du FIPHP.</p> <p>3) Des entretiens réguliers pour analyser les besoins de chaque doctorant ont eu lieu chaque semestre (entre 1 et 4 entretiens selon les situations). Le référent handicap est intervenu lors des Comités de Suivi de Thèse, à la demande du doctorant, pour évoquer avec lui ses besoins particuliers. Cette intervention a été préparée en amont par plusieurs entretiens individuels.</p>
<p><b>12.3 Ajouter une mention dans les offres d'emploi pour les contractuels de recherche sur l'ouverture des postes aux personnes en situation de handicap.</b></p>	<p><b>12. Recrutement</b></p>	<p>Calendrier initial : action à mener d'ici fin 2019</p>	<p>VPR</p>	<p>Mention ajoutée d'ici fin 2019</p>	<p>Prolongé</p>	<p>L'action a pris du retard. Le chargé de mission handicap de l'école a proposé d'ajouter la mention : "Nous reconnaissons les compétences des personnes "Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi" (BOE). Un lien est nécessaire pour expliquer aux candidats ce que signifie BOE.</p> <p>A l'ENS, c'est la Vice-Présidence Recherche qui est en charge des recrutements des contractuels de recherche et qui va donc ajouter cette mention dans les futures offres d'emploi.</p> <p>La DRH fait déjà apparaître une mention du même type sur les offres d'emploi pour les MCF et les PU.</p>

Bilan du plan d'action 2018-2020

Actions	Principes	Calendrier	Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
12.4 Instaurer un binôme RH/DAI pour répondre aux interrogations des chercheurs étrangers qui souhaitent postuler	12. Recrutement	Calendrier initial : action à mener d'ici fin 2019	DRH	Indicateur initial : Binôme instauré d'ici fin 2019 : effectué.  Proposition d'un indicateur complémentaire : Progression du nombre d'agents internationaux accueillis chaque année par les services de la DRH : 30 agents internationaux (hors UE) + 30 agents internationaux (UE) pour l'année 2020-2021 ; 28 agents internationaux (hors UE) + 19 agents internationaux (UE) pour l'année 2019-2020 ; 6 agents internationaux (hors UE) + 6 agents internationaux (UE) pour l'année 2018-2019	Fait	Le but recherché est que les candidats chercheurs/enseignants-chercheurs/doctorants étrangers, ou bien les nouveaux arrivants étrangers puissent avoir le même niveau de connaissance que les agents francophones, des informations nécessaires à leur installation et au suivi de leur carrière.  Le binôme prend la forme d'une répartition des tâches en matière d'informations à donner et procédures à suivre entre la DRH et la DAI, dans le cadre de l'élaboration d'une convention d'accueil.  Il subsiste un bémol sur la mise à disposition des documents/formulaires en anglais, mais une campagne de traduction a été initiée fin novembre et va se poursuivre.  En revanche, la mise en place d'une GED conventions, transversale à l'échelle de l'école, constitue une réelle plus-value en matière d'efficacité de traitement des conventions et constitue un gain de temps important.
13.1 Publier les offres d'emploi en anglais sur Euraxess	13. Recrutement (Code)	Calendrier initial : action à mener sur 2019-2020	DRH	Nombre d'offres publiées sur Euraxess/Total des offres : 9/9 en 2021	En cours	Cela comprend l'ensemble des postes des MCF et PU, côté DRH. La mise en oeuvre a pris du retard sur 2019-2020, mais les offres à partir de 2021 seront toutes mises en ligne sur EURAXESS.  Les autres offres d'emploi relèvent de la VPR (doctorants, postdoctorants, chercheurs).
14.1 Etablir un guide à destination des gestionnaires RH sur les procédures de recrutement OTM (ouvert, transparent et basé sur le mérite)	14. Sélection	Calendrier initial : action à mener d'ici fin 2019	DRH	Guide rédigé d'ici fin 2019	Prolongé	Le guide n'a pas pu être réalisé dans les temps, mais constitue une priorité à venir. Le site internet de l'école indique de façon précise la réglementation qui prévaut pour le recrutement des EC : <a href="http://www.ens-lyon.fr/lecole/travailler-lens/recrutement-et-offres-emploi">http://www.ens-lyon.fr/lecole/travailler-lens/recrutement-et-offres-emploi</a>
14.2 Rédiger et diffuser un guide pour les membres de comité de sélection	14. Sélection	Calendrier initial : à réaliser d'ici fin 2019	DRH	Guide transmis aux comités de sélection d'ici fin 2019 : Le guide est envoyé à chaque vice-président de comité de sélection à la mi-février de chaque année environ, depuis 2018.  Nombre de comités de sélection à qui le guide interne a été transmis : 8 en 2018 et 2019 5 en 2020 9 en 2021	Fait	Le guide de fonctionnement général des comités de sélection existe et est mis à jour régulièrement par le ministère (dernière version datant d'avril 2019). Il peut être transmis aux vice-présidents des comités de sélection qui en font la demande.  Un guide plus personnalisé (composé de 3 fiches distinctes, selon l'étape du recrutement), faisant ressortir les pratiques internes de l'ENS Lyon, est transmis systématiquement à tous les vice-présidents de comités de sélection.  Les informations sont mises à jour selon l'évolution de la réglementation en vigueur, et selon les difficultés éventuellement rencontrées les années précédentes dans une démarche d'amélioration constante.  Les membres de chaque comité de sélection sont ainsi bien informés de la réglementation, ce qui limite les questions-réponses a posteriori.  L'action 14.3 a été regroupée avec cette action, car il a finalement été jugé inadéquat de fournir des ressources sur la conduite d'entretien.

Bilan du plan d'action 2018-2020

Actions	Principes	Calendrier	Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
14.3 Mettre à disposition du président du comité de sélection et des autres membres des comités des ressources sur la conduite d'entretien	14. Sélection	Calendrier initial : à réaliser d'ici fin 2019	DRH	Ressources mises à disposition d'ici fin 2019 : retard pris	*	Cette action a été regroupée avec l'action 14.2.
17.1 Ajouter une rubrique conseils aux candidats pour la constitution de leur dossier	17. Variations dans la chronologie des CV	Calendrier initial : à réaliser d'ici fin 2019	DRH	Action réalisée d'ici fin 2019	Abandonné	L'objectif de cette action était de permettre aux candidats d'expliquer et de valoriser dans leur CV les périodes non travaillées. L'action n'a pas été menée car le service formation a finalement jugé que l'action prévue n'était pas la plus adéquate. Le service formation de la DRH souhaite plutôt mettre en place des partenariats avec des formateurs externes ou pôle Emploi. La mise en place de ces partenariats sera une plus-value certaine mais demande du temps.
18.1 Mettre en ligne les retours d'expérience sur le site de l'école (Erasmus +, CRCT...) et communiquer sur les professeurs invités	18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité	Calendrier initial : Action périodique sur 2018-2020.	COM	Nombre de retours d'expérience et de portraits sur le site entre 2018 et 2019 : - Un retour d'expérience sur Erasmus + en 2019 - 62 portraits d'invités du collegium de Lyon au total, dont 2017-2018 : 17 2018-2019 : 20 2019-2020 : 17 - 5 portraits de chercheurs affiliés : (le concept date de 2018).	Fait	En raison de la crise sanitaire, cette rubrique ne peut être alimentée sur 2020-2021. Les retours d'expérience sur Erasmus + et les CRCT demandent à être améliorés.

Bilan du plan d'action 2018-2020

Actions	Principes	Calendrier	Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
18.2 Mettre en avant le dispositif de CRCT qui est présenté comme une incitation à la mobilité (internationale, intersectorielle, interdisciplinaire) à l'ENS de Lyon	18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité	Calendrier initial : Action périodique sur 2018-2020.	DRH	<p>Nombre de demandes de CRCT :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2018-2019 : 15 dossiers</li> <li>- 2019-2020 : 14 dossiers</li> <li>- 2020-2021 : 12 dossiers</li> </ul> <p>Nombre de CRCT effectifs/nombre de demandes de CRCT :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2018-2019 : 16 semestres accordés, soit 10 personnes</li> <li>- 2019-2020 : 11 semestres accordés, soit 6 personnes</li> <li>- 2020-2021 : 8 semestres accordés, soit 7 personnes</li> </ul> <p>Communication du dispositif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rubrique intranet</li> <li>- mailing</li> <li>- livret d'accueil</li> <li>- lignes directrices de gestion relatives à la mobilité</li> </ul>	Fait	<p>Le CRCT est un dispositif ministériel permettant aux enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débiter, finaliser des projets de recherche, en favorisant la mobilité.</p> <p>La gouvernance de l'ENS a fait le choix de faire une campagne unique pour les CRCT présentés au titre de l'établissement et au titre du CNU (Conseil National des Universités). Tous les dossiers déposés sont donc automatiquement examinés par le CNU et par le CSR (Conseil Scientifique Restreint).</p> <p>La valorisation du dispositif passe par différents moyens :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rubrique informative sur l'intranet</li> <li>- Mail d'informations envoyé à tous les enseignants-chercheurs lors du lancement de la campagne nationale sur Galaxie – Naos (fin septembre)</li> <li>- Informations relatives aux CRCT présentes dans le livret d'accueil, fiche 11</li> <li>- Individuellement, à chaque fois qu'un enseignant-chercheur en fait la demande</li> </ul> <p>La variation du nombre de semestres accordés dépend du projet présenté et de l'ancienneté de l'EC.</p> <p>La DRH a par ailleurs formalisé dans un document officiel, en novembre 2020 (Ligne Directrices de Gestion mobilité) les différentes modalités relatives à la mobilité des personnels, dont celles des enseignants-chercheurs. Y figure la mention du CRCT, ainsi que celle de la "délégation auprès de structures publiques françaises ou internationales, ou auprès d'une entreprise", autre modalité de mobilité.</p>
21.1 Rédiger une note de cadrage spécifique au recrutement des chercheurs postdoctorants	21. Nominations postdoctorat	Calendrier initial : à réaliser d'ici fin 2018	DRH	<p>Note rédigée d'ici fin 2018 :</p> <p>La rédaction de la note a pris du retard, elle date de début 2021</p>	Fait	<p>Suite à différents aléas, la note a été rédigée en février 2021.</p> <p>Elle sera mise en ligne sur l'intranet et la communication sera faite auprès des laboratoires et services de la VPR courant 2021.</p> <p>Cette note doit permettre aux laboratoires et nouveaux(elles) gestionnaires et responsables d'unité de recherche d'appréhender au mieux le recrutement d'un agent contractuel post-doctorant.</p>
22.1 Proposer des contrats doctoraux de 3 ans pour les doctorants	22. Reconnaissance de la profession	Calendrier initial : action à mener d'ici fin 2019	DRH	<p>Nombre de contrats de 3 ans/Total des contrats doctorants : tous les contrats doctorants sont d'une durée de 3 ans. 100 % de réussite.</p> <p>Depuis 2016 pour les contrats sur budget état / Depuis 2018 pour les contrats sur RP.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en 2018, 17 contrats doctoraux de 3 ans sur RP, 51 sur budget état</li> <li>- en 2019, 6 contrats doctoraux de 3 ans sur RP, 45 sur budget état</li> <li>- en 2020, 9 contrats doctoraux de 3 ans sur RP, 52 sur budget état</li> </ul>	Fait	<p>L'objectif est de permettre aux doctorants contractuels une stabilité administrative et financière sur 3 ans et pour le laboratoire d'avoir une meilleure visibilité pour mettre en place un projet de recherche et accroître leur attractivité.</p> <p>La difficulté est qu'il existe deux types de contrats : contrats doctoraux sur financement état et contrats doctoraux sur ressources propres.</p> <p>Les laboratoires doivent s'assurer de la disponibilité des crédits de recherche pour initier un contrat de 3 ans sur ressources propres.</p>



Bilan du plan d'action 2018-2020

Actions	Principes	Calendrier	Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
22.2 Instaurer un montant minimum de ressources éligibles pour les personnels préparant une thèse	22. Reconnaissance de la profession	Calendrier initial : action à mener d'ici fin 2019	DRH	Montant minimum de ressources éligibles instauré d'ici fin 2019 : Décision du CA de l'école en date du 11 juillet 2019 pour une mise en œuvre à compter du 1er septembre 2019. Montant = 1768,55€ brut/mois	Fait	L'objectif était d'harmoniser la rémunération entre les contrats doctoraux financés sur budget état et sur ressources propres.  La mise en œuvre s'est faite comme suit : - Mise en place du nouvel indice pour les nouveaux contrats. - Avenants aux contrats doctoraux en cours avec rehaussement de la rémunération à compter du 1er septembre 2019. 25 doctorants concernés par un avenant.
22.3 Mettre à l'honneur les enseignants-chercheurs qui ont reçu un prix et réaliser des portraits	22. Reconnaissance de la profession	Calendrier initial : Action périodique sur 2018-2020.	COM	Nombre de communications réalisées sur le sujet : - 2018 : 17 prix / 9 prix jeunes / 3 médailles CNRS - 2019 : 9 prix / 13 prix jeunes / 4 médailles CNRS - 2020 : 14 prix / 10 prix jeunes / 3 médailles CNRS  79 biographies ont été réalisées, mises à jour (dont les membres de l'Académie des sciences et de l'IUF) depuis 2018	Fait	Dès qu'un chercheur obtient un prix, sa fiche biographique est créée et tenue à jour par la suite.  Il existe une rubrique Prix et distinctions sur le site : <a href="http://www.ens-lyon.fr/recherche/panorama-de-la-recherche/prix-et-distinctions">http://www.ens-lyon.fr/recherche/panorama-de-la-recherche/prix-et-distinctions</a>  Chacun de ces articles est relayé sur les réseaux, newsletter, écrans dynamiques.
24.1 Communiquer sur la politique d'accessibilité	24. conditions de travail	Calendrier initial : action à mener entre 2018 et 2020.	SPST	Nombre de communications sur le sujet : - 3 actions de formation entre 2018 et 2020 (une par an) - 2 journées de sensibilisation ("Café Handicap") en 2018-2019 et annulée en 2020 en raison du contexte sanitaire - 3 informations auprès des instances de l'école (CHSCT) - 1 plaquette de présentation de la RQTH a été élaborée et diffusée via les fiches de paie auprès de l'ensemble des personnels de l'ENS de Lyon au premier semestre 2019.	Fait	« La politique d'accessibilité » est entendue comme l'ensemble des moyens concourant à permettre aux personnes en situation de handicap (étudiants et professionnels) d'accéder aux activités pour lesquelles elles fréquentent l'Ecole : les études pour les premières et l'activité professionnelle pour les secondes.  Le Schéma Directeur Handicap de l'Ecole Normale Supérieure de Lyon 2017-2020 a été adopté au mois de juillet 2017 par le Conseil d'Administration, puis diffusé par le biais des différentes actions mentionnées (voir indicateurs).  A noter que les journées de sensibilisation se font sur le principe de la co-construction, en impliquant des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi de l'Ecole. Elles ont remporté un franc succès (une centaine de participants).  Un lien sur le site de l'Ecole : <a href="http://www.ens-lyon.fr/lecole/nous-connaître/nos-engagements/handicap">http://www.ens-lyon.fr/lecole/nous-connaître/nos-engagements/handicap</a>  Ce lien permet aussi d'accéder aux vidéos des principales interventions de la journée de sensibilisation au handicap.

Bilan du plan d'action 2018-2020

Actions	Principes	Calendrier	Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
24.2 Répertoire sur une page intranet par thématiques les personnes ressources et documents utiles et créer une adresse mail générique d'information	24. conditions de travail	Calendrier initial : action à mener d'ici fin 2018.	COM	Page intranet créée d'ici fin 2018 : Action réalisée en juillet 2020 avec la mise en ligne du nouvel intranet de l'école.	Fait	Il a finalement été décidé de ne pas créer une page statique comme envisagé au préalable mais plutôt de profiter de la refonte de l'intranet de l'école pour réaliser cette action.  L'intranet propose donc un organigramme interactif qui permet d'accéder aux pages des services, répertoriant chacune : - une présentation - les documents utiles - les contacts parfois sous forme de trombinoscope, ainsi que les adresses mail génériques - une FAQ si besoin  Le côté dynamique du moteur de recherche, avec un tri possible à l'aide de facettes, apporte une plus-value à cette source d'information.
24.3 Communiquer sur les possibilités de temps partiel et les congés (dont le CRCT) en français et en anglais	24. conditions de travail	Calendrier initial : action à mener d'ici fin 2018.	DRH	Communications sur le sujet réalisées d'ici fin 2018 : retard pris sur la communication en anglais mais dans les temps pour la communication en français.	Fait	La communication sur le temps partiel se fait via la fiche 25 dans le livret d'accueil spécifique aux enseignants et chercheurs. Celle sur le CRCT via les fiches 11 et 25. Le livret d'accueil existe en version française et anglaise.  Elle se fait surtout via l'intranet, avec des entrées par catégories de personnel, services concernés et tri à facette des résultats de recherche.  Par ailleurs, les formulaires de demandes de temps partiel, CRCT (congé pour recherches et conversions thématiques) et CPP (congé pour projet pédagogique) font partie d'un panel de documents administratifs traduits en anglais en novembre 2020, utiles aux gestionnaires.
26.1 Faire un guide sur la rémunération des enseignants-chercheurs et chercheurs (traitement, primes) en français et en anglais	26. Financement et salaires	Calendrier initial : action à mener d'ici fin 2018	DRH	Guide rédigé d'ici fin 2018 : guide rédigé au premier trimestre 2021	Fait	Le guide est rédigé pour la version française : il comprend des informations sur le traitement, les grilles de rémunération, les primes diverses de tous les personnels chercheurs et enseignants-chercheurs. Il sera diffusé sur l'intranet.  La version anglaise sera réalisée d'ici fin 2021.
27.1 Favoriser l'action des référent.e.s égalité	27. Equilibre entre les sexes		REFEGAL	Nombre d'actions de com et/ou de sensibilisation effectuées par les référent.e.s égalité/an  Parité hommes-femmes parmi les enseignants et enseignants-chercheurs : sur 2018-2020, les données restent stables à environ 60% d'hommes et 40% de femmes, mais avec une prédominance masculine sur les postes de professeurs d'université	Fait	Cette action se mesure : - à l'attention accordée par la gouvernance à l'équilibre entre les sexes au niveau des recrutements, des participations aux instances de l'établissement - et, devant le constat de la prédominance masculine dans les métiers de la recherche, à l'incitation auprès des femmes à mener des carrières dans la recherche. Par exemple, depuis 2017, une fois par an, le 8 mars, est organisée la Journée Sciences un métier de femmes. Montrer par l'exemple que tous les métiers scientifiques sont mixtes, décrypter les stéréotypes, dépasser les idées reçues, telle est l'ambition de la journée « Sciences, un métier de femmes » qui rassemble chaque année près de 500 lycéennes de l'Académie de Lyon pour les convaincre d'avoir confiance en leurs capacités de réussir.  Dans le cadre de l'élaboration d'un plan égalité professionnelle, l'attention portée à l'équilibre entre les sexes sera renforcée.

Bilan du plan d'action 2018-2020

Actions	Principes	Calendrier	Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
28.1 Réaliser un guide et sensibiliser les enseignants-chercheurs à l'offre de formation qui leur est destinée	28. Développement de carrière	Calendrier initial : à réaliser d'ici fin 2019	DRH	Le guide doit être réalisé d'ici fin 2019 : - action réalisée comme prévue. Le guide prévu prend la forme : - d'un catalogue d'offre de formations à destination des enseignants et/ou chercheurs - d'une newsletter mensuelle - de newsletters au fil de l'eau en fonction de l'actualité des formations.  Cible atteinte : informer tous les enseignants et/ou chercheurs de l'offre de formation qui les concerne : - 100% de réussite.	Fait	Depuis la rentrée 2018, un catalogue d'offre de formations à destination des enseignants et/ou chercheurs est inclus au plan de formation global de l'Ecole. Au cours de chaque année universitaire, le service formation relaie également, à chaque fois que cela est utile, les informations sur les formations extérieures pouvant intéresser les enseignants et/ou chercheurs. Depuis la rentrée de septembre 2020, le service formation envoie également tous les mois un mail à destination de ce public ciblé récapitulant l'ensemble des formations du mois  L'action peut encore être développée pour répondre au mieux aux demandes des enseignants et/ou chercheurs quant aux thèmes des formations incluses dans l'offre.
28.2 Rédiger une Charte du Mentorat (reps. Pédagogique etc..)	28. Développement de carrière	Calendrier initial : à réaliser d'ici fin 2019	VPR	La charte doit être rédigée d'ici fin 2019	En cours	Du retard a été pris en raison de différents facteurs. L'action est donc reconduite et sera achevée au premier semestre 2021.
28.3 Instituer des entretiens des Maîtres de conférences et des Professeurs des universités par le VPR et le VPE entre 6 mois et 2 ans après leur arrivée	28. Développement de carrière	Calendrier initial : action à mener entre 2018 et 2020.	VPR	Nombre de MCF vus en N+x mois/Nb de MCF arrivés en N : Les chercheurs recrutés en septembre 2019 ont <b>tous</b> reçus en entretien par le VPR 18 mois après leur arrivée : 8/8	En cours	Il a été choisi de recevoir en entretien les MCF et PR nouvellement arrivés au bout de 18 mois pour leur laisser le temps de prendre leurs marques. Les premiers entretiens par le VPR ont eu lieu en mars 2021.  Le VPR propose à chaque MCF et PR, dès la réussite au concours, de le rencontrer individuellement afin de connaître ses attentes et ses sujets de recherche. Il présente également les différents services de la vice-présidence recherche et ses ressources administratives.  Au-delà de cet entretien officiel à N+18 mois, les MCF et PR nouvellement arrivés ont bien entendu toute la liberté de solliciter le VPR avant, si le besoin s'en fait sentir.  Ce type d'entretien n'est pas encore programmé par la VPE mais est bien prévu.
28.4 Proposer un référent RH développement de carrière dédié aux enseignants-chercheurs	28. Développement de carrière	Calendrier initial : action à mener d'ici fin 2018.	DRH	Désignation du référent d'ici fin 2018. Retard pris. Désignation au premier trimestre 2021.	Fait	La responsable du service de gestion des enseignants et enseignants-chercheurs et la responsable du service de développement des compétences sont nommées conjointement, et interviendront en fonction des demandes formulées.
(30.1 Mettre en place des « Partenariats » RH et DU pour aider les enseignants-chercheurs dans leur orientation de carrière)	30. Accès aux services d'orientation de carrière	Calendrier initial : action à mener d'ici fin 2018	DRH	Partenariats mis en place d'ici fin 2018	Abandonné	Cette action n'a pu être mise en œuvre de façon opérante sur 2018-2020. Une nouvelle action d'accompagnement à l'orientation de carrière est proposée dans le plan 2021-2023, avec des modalités différentes.

Bilan du plan d'action 2018-2020

Actions	Principes	Calendrier	Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
31.1 Développer les actions de sensibilisation du service Valorisation	31. Droits de propriété intellectuelle	Calendrier initial : action périodique de 2018 à 2020.	VALO	<p>Nombre d'actions de sensibilisation/an :</p> <p>Semestre 1 2018 : 15 Semestre 2 2018 : 6 Semestre 1 2019 : 6 Semestre 2 2019 : 11 Semestre 1 2020 : 7 Semestre 2 2020 : 5</p> <p>Nombre de personnes présentes/<del>Nombre de personnes invitées</del> : entre 3 et 80 selon le type d'action organisée</p>	Fait	<p>Les actions de sensibilisation du service Valorisation ont été réalisées selon deux canaux : soit directement par le service Valorisation, soit par un prestataire extérieur, la société PULSALYS. Elles ont été réalisées soit en présentiel, soit en distanciel.</p> <p>Ces actions ont pris différentes formes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- réunion "nouveaux arrivants" : sensibilisation organisée lors de l'accueil des nouveaux enseignants-chercheurs à l'ENS de Lyon dans le cadre d'une présentation générale organisée par le VP Recherche. L'objectif est de présenter le Service Valorisation et ses actions.</li> <li>- réunion avec les référents valorisation des laboratoires : L'objectif est de présenter les actions du Service valorisation, échanger avec les référents sur les besoins des laboratoires et des actions de valorisation que le service peut mettre en place au sein de chaque laboratoire.</li> <li>- ateliers de la valorisation organisés par PULSALYS</li> <li>- rendez-vous dans les laboratoires</li> <li>- "matinée valorisation" : sensibilisation d'une durée de 3h ouverte à l'ensemble des Laboratoires de l'ENS de Lyon visant à aborder tous les sujets de la valorisation</li> </ul> <p>A noter que le contexte sanitaire de 2020 a empêché l'organisation des "Matinées Valorisation"</p>
32.1 Communiquer autour du fait que tous les contributeurs (doctorants et participants ITRF) doivent être cités en co-auteur	32. Co-auteur	Calendrier initial : action à mener entre 2019 et 2020	VPR	<p>Nombre de publications avec un doctorant et/ou un ITRF cité en co-auteur (tous laboratoires confondus) : indicateur abandonné car inopérant</p> <p>Nouvel indicateur : Communication systématique réalisée sur le sujet auprès des chercheurs : réalisée</p>	Fait	<p>Dans chaque unité, les Directeurs d'unités sensibilisent les chercheurs à la notion d'intégrité scientifique en matière de publication scientifique.</p> <p>Le document publié en 2017 par le CNRS intitulé : <i>Pratiquer une recherche intègre et responsable</i>, est notamment un document-ressource sur le sujet</p> <p>Les doctorants sont incités par leur directeur de thèse à publier dès le début de leur thèse. Le conseil figure également dans le guide du doctorant de l'UdL.</p> <p>La citation des doctorants et personnel ITRF en tant que co-auteur dépend beaucoup du laboratoire : en effet, la contribution est différente selon qu'il s'agit de SEE ou LSHS.</p> <p>Une consultation auprès d'un petit panel d'enseignants-chercheurs est en cours pour recueillir leur avis sur les éléments essentiels à retenir et communiquer au sein des laboratoires en matière de publication scientifique.</p>

Bilan du plan d'action 2018-2020

Actions	Principes	Calendrier	Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
33.1 Communiquer autour de NéopassSup ainsi que sur les formations IFI (Ingénierie Formation Innovante)	33. Enseignement	Calendrier initial : action à mener entre 2019 et 2020	COM	Indicateur initial : nombre de communications sur le sujet.  Indicateur finalement retenu : relais systématique des actualités de NéopassSup et des formations IFI sur le site de l'ENS	Fait	Ces actions relèvent de l'Institut de l'Education (Ifé).  L'ENS a fait le choix de relayer les informations présentes sur les pages dédiées à ces sujets, au fil de l'eau, pour éviter des redites.  Les formations NéopassSup sont mises dans l'agenda « Formations Ifé » du site de l'ENS de Lyon : <a href="http://www.ens-lyon.fr/agenda?typeE=1130&amp;ctx=contexte&amp;genre=evenement">http://www.ens-lyon.fr/agenda?typeE=1130&amp;ctx=contexte&amp;genre=evenement</a>  La plateforme est accessible : <a href="http://neosup.ens-lyon.fr/">http://neosup.ens-lyon.fr/</a> Depuis la 1re page du site de l'Ifé : <a href="http://ife.ens-lyon.fr/ife">http://ife.ens-lyon.fr/ife</a>  On peut également accéder aux formations Ifé depuis la page « Ressources pédagogiques et outils » : <a href="http://www.ens-lyon.fr/education/ressources-et-mediation/ressources-pedagogiques-et-outils#tab-66436-2">http://www.ens-lyon.fr/education/ressources-et-mediation/ressources-pedagogiques-et-outils#tab-66436-2</a> du site de l'ENS de Lyon
33.2 Mettre en place des formations à la pédagogie pour tous les enseignants-chercheurs qui le souhaitent (dont les doctorants)	33. Enseignement	Calendrier initial : 2019-2020	DRH	Indicateurs initiaux : Nombre de formations ajoutées sur le sujet reformulée en : Pourcentage de formations pédagogie/recherche suivies par des chercheurs/enseignants-chercheurs parmi toutes les formations proposées : - 33% en 2018 - 62% en 2019 - 33% en 2020  Nombre d'enseignants ayant participé à des formations : - 24 en 2018 - 49 en 2019 - 41 en 2020	En cours	L'action a été réalisée de façon plus large que prévue.  En effet, il s'agissait initialement de développer les formations à la pédagogie. Ce type de formation est bien proposé, mais essentiellement sous forme de MOOC. Exemples de MOOC proposés en 2020-2021 : « Etudiants dyslexiques dans mon amphi : comprendre et aider », "Se former pour enseigner dans le supérieur".  En septembre 2019, un travail a été menée pour proposer de nouvelles formation à destination des enseignants et ou chercheurs ou pouvant mixer les publics (BIATSS et enseignants et ou chercheurs) tel qu'« INSCAPE », « Responsabilité civile et pénale des encadrants en matière de santé et sécurité au travail »  En 2020, on note moins de participation à des formations pédagogie/recherche et davantage à des formations transversales. Les périodes de confinement et d'obligation de travail à distance constituent sans doute une part d'explication.  Point d'achoppement de la mise en oeuvre : qu'un service de formation des personnels, donc des administratifs, propose des formations à la pédagogie n'est pas toujours bien perçu par le public ciblé. Une collaboration avec d'autres enseignants ou un service tel que DUNES « Développement des Usages du Numérique pour l'Enseignement et les Savoirs » semble indispensable.
34.1 Nommer un médiateur à l'ENS de Lyon	34. Plaintes et recours	Calendrier initial : à réaliser d'ici fin 2019	DGS	Médiateur nommé d'ici fin 2019.	Abandonné	Il s'est en fait avéré qu'il n'était pas nécessaire de nommer un médiateur attiré à l'établissement. Les raisons sont les suivantes : - la petite taille de l'établissement - aucune médiation demandée ou recours déposé par un enseignant et/ou chercheur - existence d'un médiateur académique au Rectorat, qu'il est possible de solliciter si besoin

Bilan du plan d'action 2018-2020

Actions	Principes	Calendrier	Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
35.1 Communiquer sur l'importance des instances de l'établissement et sur l'importance de l'implication des enseignants-chercheurs au sein de celles-ci	35. Participation aux organes de décision	Calendrier initial : à réaliser d'ici fin 2018	DRH	Nombre d'enseignants-chercheurs impliqués dans les instances : CA : 8 / CAS : 1 CS : 14 CEVE : 4 CEC : 2	Fait	Côté DRH, la communication se fait via une fiche dans le livret d'accueil des enseignants-chercheurs/chercheurs. De fait, tous les nouveaux arrivants sont donc informés de l'importance de leur implication au sein des instances.  La communication sur le sujet se fait également côté VPR lors de la journée d'accueil des nouveaux arrivants.  Il est à noter que réglementairement la présence des EC est obligatoire dans les CAR et Conseil Scientifique Restreint, pour tout ce qui relève des décisions individuelles concernant les EC.
36.1 Communiquer sur la charte du doctorat de l'UdL et sur le taux d'encadrement des ED	36. Relations avec les directeurs de thèse/stage	Calendrier initial : à réaliser d'ici fin 2018	VPE	Indicateurs initiaux : - Charte du doctorat envoyée par mail à x personnes : la Charte est signée systématiquement à chaque primo-inscription en thèse par le doctorant. Tous les doctorants sont donc informés. - Nombre de doctorants/directeur ou directrice de thèse : inopérant puisque pas de taux d'encadrement maximum	Fait	La communication se fait systématiquement via la signature de la Charte du Doctorat par le doctorant pour toute primo-inscription en thèse. La signature constitue un acte d'engagement.  Un lien est fait sur la page HRS4R du site internet vers la Charte du doctorat.  La communication du taux maximum d'encadrement ne s'est pas faite puisque cette action a finalement été abandonnée, car jugée inopérante dans un établissement comme l'ENS qui propose à la fois des cursus Sciences Expérimentales et Exactes et Lettres Sciences Humaines et Sociales (taux d'encadrement variable).  En tout état de cause, chaque doctorant est informé de ses droits et obligations diverses.
36.2 Mettre en place un taux maximum d'encadrement au niveau de l'école	36. Relations avec les directeurs de thèse/stage	Calendrier initial : à réaliser d'ici fin 2019	VPE	Indicateur initial : Taux maximum d'encadrement mis en place d'ici fin 2019	Abandonné	L'instauration d'un taux maximum d'encadrement par directeur de thèse a finalement été jugée peu pertinente dans un établissement comme l'ENS qui propose à la fois des cursus Sciences Expérimentales et Exactes et Lettres Sciences Humaines et Sociales (taux d'encadrement variable). L'action n'a donc pas été réalisée.
38.1 Mettre en place une campagne annuelle de recueil des besoins en formations individuelles des enseignants-chercheurs et chercheurs	38. Développement professionnel continu	Calendrier initial : à réaliser d'ici fin 2018	DRH	Mise en place de la campagne de collecte d'ici fin 2018 : - Ouverture de l'outil de collecte des besoins de formation « Cueillette » aux enseignants, EC et chercheurs en septembre 2018. Depuis, ouverture annuelle (de mai à octobre), même cadence que pour les personnels BIATSS.	Fait	L'action a pu être réalisée grâce à l'utilisation de l'outil de recueil des besoins de formation initialement à destination des BIATSS. Cela s'est fait par une large communication : en commission de directeurs de départements, par mail, par lettre électronique interne à l'ENS de Lyon « Entre nous ».  La difficulté est de faire connaître le service de formation des personnels et que la démarche de demande de formation entre dans la culture des enseignants et/ou chercheurs.  L'action a été engagée, il faut maintenant poursuivre et informer pour en permettre une meilleure visibilité par le public visé.

Bilan du plan d'action 2018-2020

Actions	Principes	Calendrier	Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
38.2 Mettre les liens de MOOCs relatifs à une discipline sur le site du laboratoire	38. Développement professionnel continu	Calendrier initial : à réaliser sur 2019 et 2020	COM	Action réalisée d'ici fin 2020.	Abandonné	<p>Cette action a finalement été jugée peu pertinente au moment de la mise en œuvre. Elle a donc été abandonnée telle quelle.</p> <p>En revanche, la communication sur les MOOCs est très régulière sur le site de l'ENS. Une rubrique leur est dédiée dans l'onglet "savoirs" du site : <a href="http://www.ens-lyon.fr/savoirs/moocs">http://www.ens-lyon.fr/savoirs/moocs</a>                      Cette page donne également l'accès à FUN, la plateforme du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche qui fédère les projets de cours en ligne des universités et écoles françaises dans le but de leur donner une visibilité internationale.</p>
39.1 Proposer un pack de formation à destination des chercheurs (PI, management de projet, recherche de fonds)	39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	Calendrier initial : à réaliser d'ici fin 2019	VPR	Le pack devra être disponible d'ici fin 2019 : - plans de formation validés en juillet 2019. - formations mises en place en 2020 - nouvelles sessions programmées pour mai 2021	Fait	<p>Compte tenu de changements au sein du service ingénierie de projets (départ à la retraite de la responsable, congé maternité, etc.), la mise en œuvre a pris un peu de retard par rapport au calendrier initial.</p> <p>La réflexion commune (DRH, service ingénierie de projets, service valorisation) relative à la mise en place d'un pack formation à destination des enseignants chercheurs nouvellement arrivés à l'ENS a commencé en avril 2019.</p> <p>Le service ingénierie de projets et le service valorisation ont proposé chacun un plan de formation à la DRH (service recrutement et développement de compétences) en juin 2019. A noter qu'ils comportent une partie commune ingénierie / valo pour une meilleure cohérence dans la diffusion de l'information. Les deux plans de formation ont été présentés à la Direction de l'école en juillet 2019 et ont reçu un avis favorable.</p> <p>La formation « initiation aux appels à projets de recherche » s'est déroulée le 11 février 2020 (16 participants) et la formation « Valorisation de la recherche publique : Enjeux et bonnes pratiques » le 18 février 2020 (16 participants), chacune d'une durée de 3 heures.</p> <p>Les supports de formation, ainsi qu'une attestation de stage, ont été communiqués à tous les participants. Leur évaluation des formations a été très positive.</p>

4 actions non prévues mais rentrant dans la stratégie HRS4R

Actions	Principes	Calendrier	Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
Mise en place d'une commission de déontologie interne à l'ENS	2. Principes éthiques	S2 2019	VPR	Date de l'approbation de la mise en place : 17 décembre 2019.	Fait	<p>Le début du travail sur la mise en place de la Commission de déontologie interne à l'ENS de Lyon date d'avril 2019 (services RH/VALO/DAJI).</p> <p>Plusieurs rendez-vous réguliers ont eu lieu entre tous les services initiateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Création de la commission</li> <li>- Création du RI de la commission</li> <li>- Création article commission dans le RI de l'ENSL</li> </ul> <p>Le projet a été présenté en codir, il y a eu plusieurs échanges avec les VP et la présidence.</p> <p>La commission de déontologie connaît des saisines relatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au concours scientifique ;</li> <li>- à la création d'entreprise ;</li> <li>- à la participation à une instance délibérative d'une société anonyme.</li> </ul> <p>La Commission est active depuis le 17 décembre 2019 et a siégé deux fois.</p>
Nomination d'un référent à la DAI pour accompagner les unités de recherche pour l'accueil d'un chercheur étranger	10. Non-discrimination	S2 2020	DAI	Date de la nomination du référent : septembre 2020	Fait	<p>Depuis septembre 2020, une personne au sein de la direction des affaires internationales a été nommée « référente accueil » pour les laboratoires.</p> <p>Les directeurs d'unités ou les gestionnaires peuvent la contacter directement dès qu'ils se retrouvent face à un problème administratif dans l'accueil d'un chercheur étranger.</p> <p>Les procédures administratives se sont énormément complexifiées depuis plusieurs années lors de l'arrivée d'un étranger et les gestionnaires d'unité n'ont pas toute la compétence, la connaissance des procédures, les différentes demandes de visas ou règles administratives d'accueil en fonction du pays d'origine.</p> <p>Des modalités d'accompagnement sont en cours de réflexion.</p> <p>Cette nomination est d'autant plus utile que l'espace ULYS de l'UdL voit sa structure se déliter suite à l'arrêt des financements IDEX (fin octobre 2020). Cette structure avait vocation à faciliter la mobilité entrante des talents internationaux de l'Université de Lyon.</p>



4 actions non prévues mais rentrant dans la stratégie HRS4R

Actions	Principes	Calendrier	Service responsable	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
Création d'une Cellule Congrès et Manifestations	23. Environnement de la recherche	S2 2020	VPR	Date de la création de la cellule : juillet 2020	Fait	<p>Depuis juillet 2020 a été créée une Cellule Congrès et Manifestations : rattachée à la Vice-Présidence Recherche, la Cellule Congrès &amp; Manifestations de l'ENS de Lyon a pour objectif d'accompagner les enseignants-chercheurs, les chercheurs et les équipes de recherche dans toutes les étapes de l'organisation de manifestations scientifiques.</p> <p>Composée d'un responsable et d'un agent gestionnaire qui travaillent en binôme sur l'ensemble des manifestations en cours, de manière à pouvoir assurer un suivi permanent des activités, la Cellule apporte son soutien dans la mise en œuvre des événements en prenant en charge l'ensemble des tâches matérielles : réservation de salles, soutien aux demandes de financement, réalisation et suivi de budgets équilibrés, gestion des inscriptions, suivi des déplacements, réalisation de site internet et coordination de la communication.</p> <p>Dans le cadre des événements les plus importants (colloques de plus de 500 participants), la Cellule Congrès peut jouer le rôle d'interface entre un organisateur professionnel de congrès privé (PCO) et les différents services administratifs de l'École.</p>
Mettre en place une exigence de financement de la thèse sur 3 ans	25. Stabilité et continuité d'emploi	S2 2019	VPE	Mise en place de l'exigence de financement d'ici fin 2019 : approbation en CA (juillet 2019)	Fait	<p>L'action a été envisagée sous l'angle d'une exigence de financement de la thèse, officialisée par une délibération du CA en date du 11 juillet 2019.</p> <p>Pendant les trois premières années de doctorat, le doctorant doit pouvoir justifier d'un support financier d'un montant au moins égal à celui du contrat doctoral.</p> <p>Cela garantit un cadre financier stable au doctorant, propice à un travail efficace.</p>

#### 4. Checklist OTM-R 2021

### Checklist Recrutement Ouvert, Transparent et basé sur le Mérite

	Ouvert	Transparent	Basé sur le mérite	Réponse : ++ Oui, complètement +/- Oui, pratiquement -/+ Oui, en partie -- Non	Indicateurs proposés (ou moyens de mesure)
<b>Système de recrutement OTM</b>					
1. Avons-nous publié une version de notre politique de recrutement OTM en ligne (en français et en anglais) ?	x	x	X	-/+	<p>Les informations sont toutes en ligne sur le site de l'école : <a href="http://www.ens-lyon.fr/lecole/travailler-lens/recrutement-et-offres-emploi">http://www.ens-lyon.fr/lecole/travailler-lens/recrutement-et-offres-emploi</a></p> <p>Mais en attente de la formalisation de la politique OTM-R.</p> <p>Toutes les fiches de postes des MCF et des PU sont publiées en anglais et en français sur le site internet de l'ENS. + Publication en anglais sur EURAXESS (nouveau 2021). Nombre de fiches de poste publiées : 100% des fiches de postes MCF et PU.</p>
2. Avons-nous un guide interne qui expose clairement les procédures et pratiques de recrutement OTM pour tous les types de postes ?	x	x	x	+/-	Guide à destination des personnels RH rédigé au 1 <sup>er</sup> semestre 2021.
3. Les personnes impliquées dans le processus de recrutement sont-elles suffisamment formées à la question du recrutement OTM ?	x	x	x	-/+	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formations prévues pour 2022 à destination des vice-présidents de comités de sélection.</li> <li>- Nombre de personnes ayant suivi cette formation sur le recrutement OTM.</li> </ul>

4. Les outils de e-recrutement sont-ils assez utilisés ?	x	x		+/-	L'intégralité de la chaîne de recrutement est dématérialisée au sein de l'établissement + Outil Galaxie fourni par le ministère au niveau national <a href="https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html">https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html</a>
5. Existe-t-il un système de contrôle qualité pour le recrutement OTM ?	x	x	x	++	Nombre de recours auprès de la DAJI.
6. Notre politique actuelle de recrutement OTM encourage-t-elle les candidats externes à postuler ?	x	x	x	+/-	Communication la plus large possible sur les offres d'emplois (site internet, Euraxess, site internet de certains laboratoires).
7. Notre politique de recrutement OTM est-elle en lien avec notre politique d'attractivité des chercheurs et EC étrangers ?	x	x	x	-/+	Part des candidats étrangers dans la part globale des candidatures.
8. Notre politique de recrutement OTM est-elle alignée avec notre politique de recrutement et d'attractivité des groupes sous-représentés ?	x	x	x	-/+	Répartition hommes/femmes dans les candidatures. Répartition hommes/femmes dans les recrutements. Ratio 60% hommes / 40% femmes – pas d'évolution pour le moment.
9. Notre politique de recrutement OTM est-elle alignée avec nos politiques qui visent à offrir des conditions de travail attractives pour les chercheurs ?	x	x	x	+/-	Mesure des conditions d'accueil dans le laboratoire (moyens financiers, humains, etc.).
10. Avons-nous des moyens de vérifier si les chercheurs les plus « adaptés » postulent ?				-/+	Comptes rendus systématiques rédigés par comités de sélection.
<b>L'étape de la publication de l'offre et des candidatures</b>					
11. Avons-nous des directives claires ou des modèles (ex.: EURAXESS) pour les offres d'emploi/les annonces ?	x	x		+/-	Sur l'intranet : respect du rubricage (formation, recherche, responsabilités). Sur EURAXESS : respect du rubricage (le type de contrat, le temps de travail, les qualifications, le moyen de postuler).
12. Avons-nous mis dans les offres d'emploi les liens vers les éléments prévus dans la section dédiée de la boîte à outils (chapitre 4.4.1.a du rapport des	x	x		+/-	Les offres d'emploi respectent bien les différents items du chapitre 4.4.1.a du rapport des experts de la CE sur le recrutement OTM. Catégorisation R1 à R4 à systématiser dans toutes les offres d'emploi.

experts de la CE sur le recrutement OTM) ?					
13. Exploitions-nous pleinement le site EURAXESS afin de s'assurer que les offres de postes dans la recherche soient vues par un public plus large ?	x	x		+/-	100% des postes de MCF et PU sont publiés sur Euraxess à partir de 2021. Pratique à étendre auprès des différents laboratoires de recherche.
14. Utilise-t-on d'autres outils pour diffuser les offres d'emploi ?	x	x		+/-	Nombre d'offres publiées sur : - Le site de l'ENS de Lyon - GALAXIE - EURAXESS - Les sites des laboratoires
15. La charge administrative pour les candidats est-elle maintenue à un niveau minimum (voir Chapitre 4.4.1 b) ?	x			++	Seuls les documents permettant d'attester de leur situation administrative et de leurs compétences sont exigés.
<b>L'étape de sélection et évaluation</b>					
16. Avons-nous des règles claires concernant la nomination des comités de sélection (voir Chapitre 4.4.2 a) ?		x	x	++	Oui : les comités de sélection sont créés par le CA restreint, en même temps que le vote sur l'architecture du comité. Les membres doivent être EC ou assimilé, d'un niveau au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir et doivent être en position d'activité.
17. Avons-nous des règles claires relatives à la composition des comités de sélection ?		x	x	++	Les règles sont édictées par le ministère de manière très stricte. Il y a peu de marge de manœuvre de la part de notre établissement (cf. guide des comités de sélection).
18. Les comités respectent-ils l'équilibre hommes-femmes ?		x	x	++	Nombre d'hommes et de femmes dans chaque comité/total des membres.
19. Avons-nous des directives claires à destination des comités de sélection pour les aider à juger le mérite afin que le meilleur candidat soit sélectionné ?			x	-/+	Formation des vice-présidents de comités de sélection à compter de 2022.
<b>L'étape de la nomination</b>					
20. Informe-t-on tous les candidats à la fin du processus de sélection ?		x		++	Nombre de notifications. Mise à jour systématique sur Galaxie retenu ou pas retenu. Les candidats peuvent demander un rapport de candidature.
21. Un feedback/retour adéquat est-il fait aux personnes reçues à l'oral ?		x		++	Nombre de notifications sur demande. Les candidats peuvent aussi demander les rapports d'audition les concernant à la DRH ou directement au VP du COS.

22. Avons-nous un mécanisme de traitement des plaintes approprié ?		x		++	Statistiques sur les recours auprès de la DAJI.
<b>Evaluation globale</b>					
23. Existe-t-il un système permettant d'évaluer dans quelle mesure le recrutement OTM remplit ses objectifs ?				--	<p>Dans l'attente de la formalisation de la politique OTM-R, le système d'évaluation reste à élaborer.</p> <p>Indicateurs envisageables :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Retour des usagers (ex. : élèves, DU...)</li> <li>Nombre de licenciements</li> <li>Nombre d'abandons (doctorants)</li> <li>Nombre de démissions (post-doctorants)</li> </ul>

*\* Papier issu des forêts européennes*

**ENS DE LYON**

Juillet 2021

15 parvis René-Descartes  
BP 7000, 69342 Lyon cedex 07  
Tél. +33 (0)4 37 37 60 00  
Fax +33 (0)4 37 37 60 60  
**[www.ens-lyon.fr](http://www.ens-lyon.fr)**