



# HRSA4R

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

# TABLE DES MATIÈRES

<b>CONTEXTE</b>	<b>3</b>
<b>I. L'ÉCOLE NORMALE SUPÉRIEURE DE LYON</b>	<b>5</b>
I.1. Présentation de l'ENS de Lyon	5
I.2. Effectifs	7
<b>II- ÉLABORATION DE LA STRATÉGIE HRS4R</b>	<b>8</b>
II-1. Réalisation du gap analysis	10
II-2. Réalisation du plan d'actions	10
II-3. Présentations du label HRS4R et du gap analysis et plan d'actions aux instances de l'ENS de Lyon	12
<b>III- FORCES ET AXES D'AMÉLIORATION</b>	<b>15</b>
<b>IV- MISE EN ŒUVRE</b>	<b>18</b>
<b>V- PLAN D' ACTIONS</b>	<b>22</b>
<b>GLOSSAIRE</b>	<b>35</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>36</b>

# CONTEXTE

La Commission européenne a publié la **Charte européenne du chercheur** et le **Code de conduite pour le recrutement des chercheurs** en 2005. Les recommandations ainsi que les « principes généraux et les conditions de base » qui sont inscrits dans la Charte et le Code sont issus « d'un processus de consultation publique » auquel ont participé les membres du SGHRM (Steering Group on Human Resources and Mobility). Les institutions de recherche européennes ont d'abord été incitées à signer ces documents et ainsi s'engager à appliquer les principes qu'ils contiennent. Puis, en 2008 la Commission européenne a décidé de mettre en place le label HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers), appelé aussi « HR Excellence in research ». Le label permet d'éviter que les institutions restent au stade de la simple signature de la Charte et du Code. Ainsi, elles sont encouragées à mettre en œuvre de réelles mesures. Le label reprend les 40 principes de la Charte et du Code, qui sont répartis dans quatre catégories : Aspects éthiques et professionnels ; Recrutement et sélection ; Conditions de travail et sécurité sociale ; Formation et développement de carrière.

## Modalités de recrutement des enseignants-chercheurs en France

Dans le contexte national, la législation française encadre fortement les pratiques. Les enseignants-chercheurs/enseignantes-chercheuses titulaires sont recrutés sur tout le territoire français. Afin de devenir Maîtres/Maîtresses de conférences ou Professeurs/Professeures des universités, les candidates et candidats doivent obtenir la qualification à ces fonctions. Des dérogations peuvent être obtenues pour les candidats ayant fait leur parcours à l'étranger. Une fois cette qualification obtenue, elles/ils peuvent s'inscrire dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche qui ont ouvert des concours de recrutement. Ces établissements organisent des comités de sélection. Ils sont composés par au moins 50% de personnes extérieures à l'établissement, des spécialistes de la discipline et au moins 40% de personnes d'un des deux sexes (excepté dans certaines disciplines). Le comité de sélection fait un premier tri parmi les dossiers. Un certain nombre de personnes sont convoquées à une audition. Enfin, une proposition nominative du candidat sélectionné/de la candidate sélectionnée (ou une liste de candidats classés par ordre de préférence) est réalisée. Une fois recrutée, celui-ci/celle-ci effectue pour moitié de l'enseignement et pour moitié de la recherche. La rémunération et l'évolution de carrière sont encadrées par

des grilles indiciaires. Les directrices et directeurs de thèse doivent avoir obtenu l'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) pour encadrer un doctorant/une doctorante.

## Démarche HRS4R à l'ENS de Lyon

L'Ecole normale supérieure de Lyon s'est intéressée au label HRS4R dès le début de l'année 2016. Lors du Comité de direction en date du 13 février 2017, l'établissement s'est véritablement engagé dans la démarche, en vue d'adhérer à la Charte européenne du chercheur et au Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, d'obtenir le label HRS4R et de construire sa stratégie RH. Le label est un moyen d'accroître son attractivité auprès des chercheurs européens et internationaux. Il représente également un atout dans les candidatures aux appels à projets européens. Il permet d'améliorer les pratiques en ressources humaines, notamment le suivi de carrière, la formation, le processus de recrutement. À travers son engagement dans cette démarche d'amélioration continue, l'ENS de Lyon entend offrir à ses enseignants-chercheurs/enseignantes-chercheuses, aux chercheurs/chercheuses et autres personnels de recherche hébergés un environnement de travail de qualité et propice à la recherche.

# I. L'ÉCOLE NORMALE SUPÉRIEURE DE LYON

## I.1. Présentation de 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 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 littéraires 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 est constituée par 11 départements, 23 Unités Mixtes de Recherche (UMR), 3 Unités Mixtes de Service (UMS), 1 unité propre, 1 hôtel à projets, 3 structures internationales de recherche, 9 plateformes et plateaux techniques et 12 laboratoires juniors. L'Institut Français de l'Éducation et la Bibliothèque Diderot de Lyon lui sont également rattachés.

L'histoire de l'ENS remonte au XIXe 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 normales 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.



## I.2. Effectifs

L'ENS Lyon rassemble 2 361 étudiants. On compte également 1192 enseignants-chercheurs et chercheurs au total, dont 685 chercheurs hébergés et 119 chercheurs étrangers.

En ce qui concerne les personnels titulaires, on compte les professeurs des universités (PR), les maîtres de conférences (MCF), les ingénieurs de recherche (IR), les agrégés préparateurs (AGPR). Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), les post-doctorants et les doctorants sont contractuels. Ils sont payés soit sur ressources État, soit sur ressources propres et disposent d'un contrat. Les doctorants sont inscrits dans une école doctorale.



### Chiffres Clés

11 départements, 23 Unités Mixtes de Recherche (UMR), 3 Unités Mixtes de Service (UMS), 1 unité propre, 1 hôtel à projets, 3 structures internationales de recherche, 9 plateformes et plateaux techniques et 12 laboratoires juniors.

2 361 étudiants (dont 15% d'internationaux), élèves normaliens fonctionnaires stagiaires, étudiants et doctorants

1 192 enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs, dont 10% d'étrangers et 685 chercheurs « hébergés » issus d'organismes partenaires situés sur les sites de l'ENS de Lyon

# II- ÉLABORATION DE LA STRATÉGIE HRS4R

L'ENS de Lyon a choisi une démarche très collaborative pour réfléchir et mettre en place sa stratégie HRS4R. Cette démarche qui vise à soutenir la politique d'excellence de l'ENS de Lyon, à participer à la construction de l'espace européen de la recherche, à contribuer au rayonnement international de l'établissement et à son attractivité a mobilisé 150 personnes au sein de l'établissement au cours de son processus.

## La démarche a été réalisée en 6 étapes :

1. Mise en place d'un groupe de réflexion
2. Création du Comité de Pilotage
3. Mise en place d'un comité de projet
4. Constitution de groupes de travail
5. Présentation aux instances de l'ENS de Lyon des résultats de la réflexion et des propositions
6. Publication de la stratégie sur le site de l'ENS de Lyon et envoi du dossier à la commission européenne

Dès 2016, l'ENS de Lyon a affirmé sa volonté de se lancer dans le montage d'un dossier de demande de labellisation en constituant un groupe de réflexion constitué de personnels de la direction générale des services dont la direction des ressources humaines, la direction des affaires internationales et de la vice-présidence Recherche. Ce groupe s'est réuni tous les deux mois en 2016 pour analyser les documents de labellisation afin d'évaluer les ressources à mettre en œuvre pour l'élaboration de la stratégie et l'obtention du label. Le Label a été présenté le 13 février 2017 au comité de direction de l'ENS de Lyon qui a approuvé la mise en œuvre des démarches de labélisation.

Le comité de direction de l'ENS de Lyon a mis en place un **comité de pilotage**. Il est constitué de :

- Jean-François Pinton, président de l'ENS de Lyon
- Véronique Queste, directrice de Cabinet
- Yanick Ricard, vice-président Recherche



- Sylvie Martin, vice-présidente Etudes
- Lyasid Hammoud, directeur général des services adjoint (nommé directeur général des services le 1er novembre 2017)
- Michel Lussault, directeur de l'Institut français de l'Éducation, remplacé par Jean-Luc Mayaud, administrateur de l'Institut français de l'Éducation, le 09 octobre 2017
- Jean-Luc Argentier, directeur général des services (jusqu'au 31 octobre 2017)

Un comité de projet a également été créé dès mars 2017 pour prendre en charge le niveau opérationnel de la démarche de labellisation. Sa composition est la suivante :

- Directeur général des services
- Direction des ressources humaines : responsable du service des personnels enseignants et enseignants-chercheurs
- Directions des affaires internationales : chargée de la coopération internationale
- Vice-présidence Recherche :
  - responsable du service ingénierie projets
  - chargé de projets au Service ingénierie projets et chef de projet HRS4R
  - chargé de projet Label HRS4R

Ce comité de projet s'est réuni à de nombreuses reprises lors des différentes étapes du projet pour l'analyse interne au regard des 40 principes de la Charte et du Code et pour l'organisation des différentes étapes de la démarche, dont l'organisation de la consultation interne. Il a notamment proposé au comité de pilotage les méthodologies de réalisation du *Gap analysis* et du plan d'actions.

## II-1. Réalisation du gap analysis

Le Gap analysis (analyse des écarts observés entre les principes édictés par le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, la Charte européenne du chercheur et les pratiques internes) a été réalisé après consultation de nombreux documents internes : le règlement intérieur ; le livret d'accueil des enseignants-chercheurs ; le livret hygiène sécurité et santé au travail ; les sites internet et intranet de l'Ecole ; le site de la COMUE Université de Lyon (UdL) ; le bilan annuel 2016 de la situation générale de la santé ; de la sécurité et des conditions de travail de l'ENS de Lyon (CHSCT) ; le guide de l'entretien professionnel ; des notes de service diverses ; le bilan 2016 de la formation des personnels ; le plan de formation des personnels ; le contrat de site de l'UdL ; le contrat pluriannuel de l'ENS de Lyon.

Pour compléter ces informations, des entretiens individuels ont été conduits avec des personnels administratifs, des enseignants-chercheurs et des chercheurs afin de confronter les résultats de la recherche documentaire avec la mise en pratique au sein de l'établissement. Ainsi 16 entretiens individuels ont été réalisés avec des représentants du service des personnels enseignants et enseignants-chercheurs, de la mission handicap, du service prévention et santé au travail (SPST), de la direction des affaires financières (DAF), de la formation, de la commission égalité, du service de valorisation, de la direction des systèmes d'information, des directeurs et personnels de laboratoire, de représentants du personnels et du référent intégrité scientifique de l'école.

La recherche documentaire et les entretiens ont permis de dégager un premier Gap analysis.

## II-2. Réalisation du plan d'actions

Suite à la réalisation du Gap analysis, le comité de projet s'est réuni à plusieurs reprises pour étudier les actions qui seraient nécessaires à la réduction des écarts observés entre les principes édictés par le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, la Charte européenne du chercheur et les pratiques internes et soumettre l'ensemble à des groupes de travail.

### Constitution de groupes de travail (panels consultatifs)

Des panels consultatifs ont ensuite été mis en place : un panel chercheurs et Des panels consultatifs ont ensuite été mis en place : un panel chercheurs et enseignants-chercheurs et un panel fonctions support. L'objectif était de leur présenter les 40 principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de

conduite pour le recrutement des chercheurs, ainsi que les actions évoquées lors du comité de projet. Les membres des panels ont pu exprimer leur accord ou leur désaccord vis-à-vis des actions, les reformuler ou faire de nouvelles propositions.

Le comité de projet a également associé les représentants du personnel, en amont comme lors des réunions de travaux des panels consultatifs (présents sur toutes les réunions de panels). Ces échanges ont permis de favoriser l'émergence de nouvelles propositions d'actions, présentées lors des panels.

**Panel Fonctions Support** : 22 personnes conviées, issues des services suivants de l'Ecole :

- Vice-présidence études
- Vice-présidence recherche
- Direction des affaires financières
- Direction des affaires internationales
- Direction des affaires juridiques
- Direction des systèmes d'information
- Communication
- Services de la direction des ressources humaines
- Service ingénierie de projets
- Service prévention et santé au travail
- Service valorisation
- Membres des fonctions supports des laboratoires
- Commission égalité

**Panel enseignants-chercheurs et chercheurs** : 24 personnes conviées. L'objectif était d'avoir un panel le plus représentatif possible des personnels de recherche de l'Ecole. Ainsi, parmi les personnes conviées se trouvaient des enseignants-chercheurs (professeurs et maître de conférences), des AGPR, des doctorants, des ingénieurs de recherche, des directeurs de recherche (DR) et des chargés de recherche (CR). Tous ces chercheurs et enseignants-chercheurs sont issus d'unités de recherche en Lettres Sciences Humaines et Sociales (LSHS) et en Sciences Exactes (SE). Les chargés de recherche et directeurs de recherche invités sont employés par le CNRS, l'INRA, l'INRIA et l'INSERM et travaillent dans des laboratoires à l'ENS de Lyon. Ces organismes de recherche représentent une grande partie des employeurs des chercheurs hébergés dans notre établissement.

Les échanges constructifs lors des réunions des 2 panels ont débouché sur la rédaction du plan d'actions souhaité pour l'ENS de Lyon.

Au total, plus d'une centaine d'actions ont été listées. La faisabilité des actions a été ensuite étudiée pour aboutir à un ensemble réalisable dans les délais impartis par la stratégie.

Le comité de projet s'est ensuite réuni à deux reprises en septembre 2017, afin de prioriser les actions. Les actions qui avaient reçu un accueil défavorable de la part des deux panels consultatifs ont été supprimées, et les nouvelles actions proposées par les panels ont été incorporées. Pour bien prendre en compte les avis des panels, leurs propositions ont été privilégiées.

Le plan d'action construit par le comité de projet et les panels a été discuté avec le vice-président recherche et le directeur général des services avant d'être présenté, le 2 octobre 2017, au comité de pilotage qui a réalisé un dernier arbitrage.

## II-3. Présentations du label HRS4R et du gap analysis et plan d'actions aux instances de l'ENS de Lyon

Le label HRS4R et la démarche de labellisation ont été présentés aux instances administratives et aux instances paritaires de l'établissement à plusieurs reprises et ce, tout au long du projet.

### Présentation aux instances administratives

- 3 avril 2017, le label HRS4R, la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs ont été présentés lors du **Comité de direction**. Les différentes étapes du processus ont été présentées (analyse des pratiques internes, rédaction du Gap analysis, réalisation du plan d'actions...) ainsi qu'un calendrier indicatif de labellisation.
- 12 avril 2017, présentation du dossier de labellisation aux directeurs d'unités par le vice-président de la recherche lors de la **réunion des directeurs d'unité**.
- 29 mai 2017, présentation aux membres de l'équipe lors d'une réunion de la **direction des ressources humaines**.

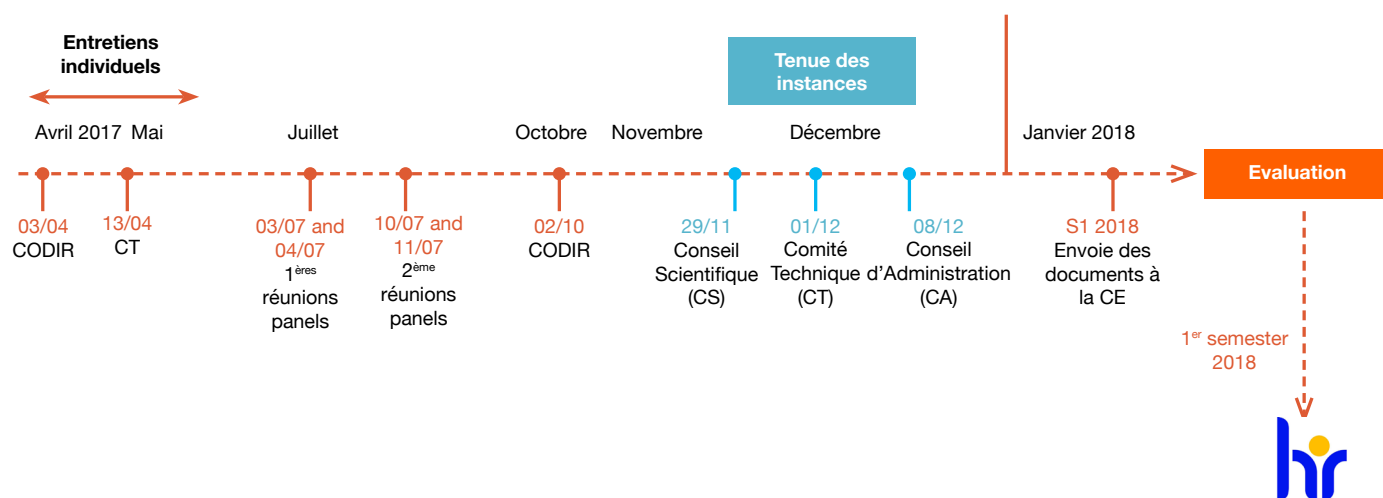
- 11 juillet 2017 et 23 janvier 2018, présentations aux réunions de **coordination administrative**, pour informer tous les Chefs de service de l'ENS de Lyon de la démarche et de son état d'avancement.

## Présentation aux instances paritaires

- 13 avril 2017, présentation au **Comité Technique (CT)**. Comme lors du Comité de direction, il s'agissait d'expliquer ce qu'est le label HRS4R ainsi que la Charte et le Code. Les enjeux du label, les diverses étapes du projet, le calendrier indicatif et les membres du comité de projet ont été présentés. L'analyse comparative des méthodologies adoptées par les établissements labellisés a également été exposée, puis la méthodologie choisie à l'ENS de Lyon. Cela a été l'occasion d'informer les représentants des personnels de l'entrée dans la démarche de labellisation et de répondre à leurs interrogations.
- 29 novembre 2017, présentation et soumission pour avis au **Conseil Scientifique (CS)** de l'ENS de Lyon
- 1er décembre 2017, présentation au **Comité Technique (CT)** et soumission pour avis. Les membres du CT ont rendu un avis positif sur le projet de labellisation HRS4R lors du CT du 11 décembre 2017. Le Comité de Pilotage a souhaité faire valider par les instances représentatives du personnel la démarche de labellisation et la lettre d'engagement de l'ENS de Lyon à respecter les principes de la charte et du code et leur présenter les actions qui résultent du comité de projet et des panels consultatifs.
- 18 décembre 2017, présentation et soumission pour accord aux membres du **Conseil d'Administration (CA)**. Les membres présents ont voté à l'unanimité en faveur du projet.

Le projet a reçu un avis favorable de toutes les instances paritaires de l'établissement. Le CA a approuvé la lettre attestant de l'engagement de l'ENS de Lyon dans l'effort européen (et international) pour améliorer les conditions de travail des chercheurs, leur procurer un environnement de travail stimulant, faciliter leur mobilité, accroître l'attractivité des carrières dans la recherche et atteindre un recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite par la mise en œuvre du label HRS4R (Human Resources Strategy For Researchers).

## Calendrier



# III- FORCES ET AXES D'AMÉLIORATION

Le plan d'action est le résultat de nombreux échanges et de consultations auprès des personnels de recherche et des personnels administratifs de l'ENS de Lyon, mais aussi auprès des personnels de recherche hébergés par l'ENS de Lyon (personnels des établissements cotutelles des laboratoires hébergés par l'ENS de Lyon).

Le Gap analysis a été réalisé par le Comité de projet sur la base d'une étude documentaire approfondie et d'entretiens individuels des personnels de l'établissement. Il s'est ensuite appuyé sur une double consultation auprès des enseignants-chercheurs et des fonctions supports pour proposer un plan d'action pertinent au regard des pratiques RH de l'ENS de Lyon et des principes de la Charte et du Code.

L'évaluation interne a montré qu'un grand nombre de principes de la Charte et du code sont déjà respectés à l'ENS de Lyon. En effet, le cadre réglementaire national et les dispositifs et pratiques internes à l'établissement répondent à une grande partie des dispositions de la Charte et du Code.

L'ENS de Lyon a une masse salariale dynamique du fait d'une pyramide des âges relativement jeune. La stabilisation de ses personnels contribue à consolider et pérenniser les processus d'amélioration engagés dans l'établissement.

L'ENS de Lyon est une École récemment unifiée. Elle a très bien réussi la fusion des deux École (ENS Lettres et Sciences humaines et ENS Lyon en sciences exactes et expérimentales) ainsi que l'intégration de l'Institut français de l'Éducation. Elle a accompagné ces changements par une démarche des ressources humaines aidant les personnels dans ce paysage administratif recomposé qui permette à chacun de retrouver sa place et à l'ensemble de progresser dans un but commun. Elle a également développé une démarche qualité au sein des services administratifs.

Que ce soit en formation ou en recherche, l'ENS de Lyon a favorisé l'ouverture à l'international par le financement de mobilités et des séjours de plus longue durée. Elle a également encouragé très fortement toutes les initiatives en faveur de l'attractivité et de sa visibilité internationale.

En matière d'amélioration de l'environnement pour les handicapés, l'École vient de réaliser totalement la mise aux normes d'accessibilité le site Descartes et a lancé des travaux de réhabilitation pour le site Monod, dans le cadre du plan

Campus.

Elle a recruté récemment un chargé de mission handicap et a développé une politique d'accueil des handicapés, notamment au niveau des doctorants.

## Aspects éthiques et professionnels

L'éthique de la recherche est un sujet majeur largement traité à l'ENS de Lyon.

Les missions des enseignants-chercheurs et chercheurs sont cadrées par la loi nationale. De même, le cadre réglementaire national leur garantit une pleine indépendance et la liberté d'expression dans l'exercice de leur fonction. Ces dispositions sont rappelées dans le livret d'accueil et le règlement intérieur de l'ENS de Lyon.

L'éthique est traitée à l'ENS de Lyon dès la formation des jeunes chercheurs. Plusieurs modules de formation à l'éthique, générale dans le secteur de la recherche (« éthique de la recherche, intégrité scientifique et responsabilité sociale des universités »), ou appliquée à un champ scientifique (« éthique de l'expérimentation animale »), sont proposés aux doctorants dans le cadre de leur cursus. De même, les étudiants et les chercheurs sont sensibilisés au plagiat via une campagne de communication autour de la charte de déontologie en matière d'emprunts de citation, et d'exploitation des sources d'informations menée par l'Université de Lyon. La mise en place d'un comité d'éthique à l'ENS de Lyon a été étudiée, mais abandonnée au profit d'un comité inter établissement au niveau de l'Université de Lyon. Malgré l'absence de comité d'éthique au sein de l'établissement, les chercheurs bénéficient de plusieurs relais d'information en interne. Le service prévention et santé au travail (SPST) conseille et aiguille les chercheurs, notamment sur l'expérimentation animale et les OGM. En 2017, un référent intégrité scientifique a été nommé pour répondre aux questions relatives à l'application de la Charte de déontologie des métiers de la recherche qui sera approuvée au CA en 2018, en accord avec le plan d'action ci-dessous. Enfin, plusieurs conférences sur l'éthique dans le secteur de la recherche sont régulièrement organisées à l'ENS de Lyon.

Le SPST a un rôle primordial dans la prévention et la gestion des risques. De nombreux moyens humains sont mis en œuvre, notamment une ingénieure de prévention des risques professionnels, des personnes compétentes en radioprotection (PCR), une référente sécurité laser et des assistants de prévention. Le SPST organise des formations en matière d'hygiène et de sécurité qui sont obligatoires pour les nouveaux arrivants. Ces derniers bénéficient également de nombreuses informations sur la sécurité et santé au travail, mais aussi sur la formation, la recherche, l'enseignement et la vie professionnelle dans le livret d'accueil des enseignants et enseignants-chercheurs. Il existe toutefois un manque d'actions de sensibilisation concernant l'utilisation des outils informatiques, la protection et la confidentialité des données, ainsi qu'une



visibilité encore insuffisante du répertoire institutionnel (archive ouverte HAL ENS de Lyon).

Les services supports assurent un accompagnement des chercheurs dans leur activité de recherche contractuelle et/ou subventionnée, du montage au suivi assuré par le Service ingénierie de projet et la direction des affaires financières, à la gestion de la propriété intellectuelle assurée par le service de valorisation. A chaque étape, les procédures prévoient des validations et communications entre services et structures afin d'assurer une exécution optimale. Chaque année, des actions de sensibilisation à la propriété intellectuelle sont proposées aux chercheurs par le service de valorisation. La mise en place de points de contact « valorisation » au sein des laboratoires, facilite le transfert d'informations entre le service de Valorisation et les chercheurs.

## Recrutement et sélection

En ce qui concerne le recrutement, les normes d'entrée et d'admission des enseignants-chercheurs sont transparentes. Le site web de l'ENS de Lyon, comporte une rubrique « Offres d'emploi » avec de nombreuses informations : les documents à fournir, le processus de candidature et les conditions de recrutement. Les arrêtés de composition nominative des comités de sélection sont mis à disposition pour les postes de professeur et de maître de conférences. Au niveau des comités de sélection, la parité Hommes/Femmes est respectée mais les membres des comités ne bénéficient pas de formation au préalable. Les offres d'emploi sont publiées sur le site de l'ENS de Lyon, sur les sites des laboratoires, sur GALAXIE et sur EURAXESS. Néanmoins, l'utilisation d'EURAXESS pourrait être améliorée puisque pour l'instant seule une partie des offres y est publiée.

Concernant la mobilité géographique et thématique, elle est valorisée lors des recrutements et est également encouragée par l'intermédiaire des congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT).

## Conditions de travail et sécurité sociale

Les doctorants sont tous suivis par un directeur de thèse qui est titulaire de l'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR). Il existe également un comité de suivi individuel ou comité de suivi de thèse qui accompagne les doctorants dans leur cursus et anticipe les éventuels problèmes (conflit, discrimination...).

Concernant l'égalité entre les sexes, la parité est bien respectée à la direction des Unités Mixtes de Recherche et parmi les enseignants et enseignants-chercheurs, à l'exception des professeurs des universités, où nous observons un fort déséquilibre avec un nombre d'hommes beaucoup plus important que de femmes. Dans l'établissement, deux référents égalité ont été nommés : un homme et une femme afin de traiter le sujet de l'égalité femmes-hommes et du

harcèlement. L'établissement s'est également doté en septembre 2016 d'un Chargé de mission handicap qui accueille et accompagne des personnes en situation de handicap, mène des actions de sensibilisation sur le handicap et assiste les services de l'établissement pour le recrutement de personnes en situation de handicap.

Les personnels de recherche ont la possibilité d'obtenir des informations sur la vie professionnelle à l'ENS de Lyon dans le livret d'accueil des enseignants et enseignants-chercheurs, sur les sites web et intranet de l'ENS de Lyon. Nous notons cependant un manque de communication sur les congés particuliers, les possibilités de temps partiel et les personnes ressources en cas de plainte. De plus, les actions de conseil pour l'orientation et le développement de carrière sont insuffisamment développées.

## Formation et développement de carrière

Les enseignants-chercheurs et chercheurs de l'ENS ont la possibilité de suivre des formations présentes dans le catalogue de formation et accessibles à tous les personnels de l'Ecole. Toutefois, les formations du catalogue de formations ne sont pas vraiment adaptées aux chercheurs. Une réflexion est en cours sur le sujet, avec un groupe de travail. Les doctorants, eux, ont le choix entre de nombreuses formations dans le catalogue de l'Université de Lyon.

# IV- MISE EN ŒUVRE

Le comité projet et le comité de pilotage seront conservés pour la mise en œuvre du plan d'action.

Le comité projet comporte les mêmes membres fonctionnels que pour la phase précédant la labellisation:

Le comité projet est une instance opérationnelle, qui gère la mise en œuvre sur le terrain des actions. Le comité de pilotage est une instance décisionnelle.

Les chercheurs et les personnels concernés par le projet HRS4R seront informés sur ce qui est réalisé, les actions effectuées ou en cours lors d'une réunion annuelle.

Le comité projet seul se réunira deux fois par an afin d'étudier le calendrier de réalisation des actions et de le modifier si besoin, ainsi que l'état d'avancement des actions.

Le comité projet et les personnes responsables des actions se réuniront au moins une fois par an afin de faire le point sur l'état d'avancement des actions et les éventuelles difficultés ou nécessités de reporter la date limite de réalisation. Les indicateurs seront abordés également.

## HRS4R et la politique institutionnelle de l'ENS de Lyon

L'Université de Lyon, dont fait partie l'ENS de Lyon, a obtenu la labellisation IDEX (Initiative d'excellence) en février 2017, avec à la tête de ce projet, Khaled Bouabdallah (Président de l'Université de Lyon) et Jean-François Pinton (Président de l'ENS de Lyon). L'Université de Lyon a ainsi été reconnue comme un pôle d'excellence de rang mondial. L>IDEXLYON prévoit de nombreuses actions dans 6 domaines : la recherche, la formation, l'international, la vie étudiante, les partenariats socio-économiques et l'attractivité. Parmi les actions proposées, plusieurs vont dans le sens du label HRS4R. Une plateforme éthique va être mise en place, avec comme objectif de réaliser une activité de veille, offrir des formations aux chercheurs et développer des projets de recherche sur l'éthique. L'open access est évoqué avec notamment l'objectif de « renforcer la visibilité des publications des chercheurs et enseignants-chercheurs du site Lyon Saint-Étienne ». L'accompagnement des diplômés d'un doctorat vers l'emploi est aussi un point important de l>IDEXLYON. L'amélioration des conditions d'accueil et de séjour des chercheurs étrangers par l'intermédiaire de l'espace ULYS est également abordée. Un programme de bourse à destination des chercheurs expérimentés va être lancé (appel à projets fin 2017) afin de renforcer l'attractivité du site Lyon Saint-Étienne. Un autre appel à projets, dont la phase de pré-sélection a pris fin le 20 octobre 2017, vise à « offrir un environnement de

recherche et de formation attractif aux chercheurs et enseignants-chercheurs nouvellement arrivés dans un établissement de l'Université de Lyon grâce à un financement pouvant aller jusqu'à 80.000 Euros ». Certaines thématiques sont donc présentes à la fois dans l'IDEX et dans le label HRS4R : éthique, open access, accompagnement des docteurs, conditions d'accueil des chercheurs, attractivité.

A l'ENS de Lyon, les étudiants sont formés par et pour la recherche et pour ce faire, la proportion d'encadrants par rapport aux étudiants est élevée (environ 1/3). De plus, la déclaration des axes stratégiques de l'établissement (2015) comporte 10 propositions d'actions concrètes dont certaines rejoignent les principes de la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Parmi elles, figurent : « favoriser les curriculum innovants et atypiques, pour garder une mobilité académique et favoriser les innovations pédagogiques », ou encore « élaborer une procédure d'attribution de séjours sabbatiques notamment pour les enseignants-chercheurs juniors et pour des projets d'étude, de recherche, ou d'acquisition de compétences à l'étranger ». Le contrat quinquennal de site comporte également des objectifs en lien avec le label HRS4R, comme le soutien à l'activité de recherche et à la mobilité des personnels par l'intermédiaire des CRCT ; l'accueil des doctorants et leur intégration à l'équipe ; la valorisation des récompenses et prix obtenus par un personnel ; un accès à la formation permanente qui est favorisé ; la participation aux instances pour les personnels qui le souhaitent ; la protection de la propriété intellectuelle et la valorisation ; la parité hommes-femmes (recrutement, évolution de carrière, accès aux fonctions d'encadrement) ; favoriser les actions en faveur des personnes en situation de handicap. La Convention quinquennale de site précise que « Les actions concertées dans le domaine des ressources humaines seront conduites en accord avec les recommandations de la charte européenne du chercheur et du code de bonne conduite pour le recrutement des chercheurs ».

## Suivi et contrôle

Chaque responsable d'action transmettra au minimum annuellement les indicateurs liés à son ou ses action(s). Une personne en charge des indicateurs sera nommée à l'Ecole afin de regrouper les indicateurs et de rappeler aux responsables de les lui envoyer chaque année.

La question des indicateurs sera évoquée pendant les réunions et les indicateurs seront modifiés s'ils ne paraissent plus adaptés à la situation.

## Evaluation

Afin de préparer au mieux l'évaluation interne et l'évaluation externe, une consultation publique aura lieu avec des personnels de différents services : chercheurs et administratifs. Lors de cette réunion, les actions déjà réalisées et les indicateurs leur seront présentés. Ils auront la possibilité de proposer de nouvelles actions ou axes d'amélioration. Une réunion du comité projet seul aura lieu afin de faire un tri des actions proposées et synthétiser les remarques effectuées. Le comité projet se réunira ensuite avec les responsables des actions pour discuter de la pertinence des nouvelles actions. Enfin, le comité de pilotage rendra une décision sur les actions à conserver ou non dans le document final.

Une enquête qualitative sera également menée auprès des personnels de recherche lors du semestre précédant l'auto-évaluation.

# V- PLAN D' ACTIONS

Le plan d'action totalise 53 actions dont 22 actions de communications, 17 actions de formalisation et 14 actions de développement, réparties sur les quatre grands domaines de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs (I- les principes éthiques et professionnels, II- le recrutement, III- les conditions de travail et de sécurité et IV- la formation et le développement de carrière). Il implique 10 services de au sein de l'établissement.

Le comité de pilotage HRS4R est le garant de la mise en œuvre des actions. Le comité de projet HRS4R est l'opérateur de mise en œuvre. Le comité de projet se réunira au minimum deux fois par an pour suivre l'évolution de la mise en œuvre du plan d'action. Il organisera également deux réunions de suivi par an avec les responsables d'action pour faire le point sur l'état d'avancement des actions et les éventuelles difficultés rencontrées.

Les numéros des actions indiqués dans le tableau ci-dessous correspondent aux points de la charte européenne du chercheur et du code de conduite pour le recrutement des chercheurs, pour les actions de communication (C), de formalisation (F) et de développement (D), proposées par l'ENS de Lyon.

## Les principes éthiques et professionnels

2018

2019

2020

Principe N° Actions Type S1 S2 S1 S2 S1 S2 Responsable(s)

Liberté de recherche

1.1 Communiquer la Charte et le Code aux nouveaux arrivants (sous forme de QR Code) C

DRH

1.2 Communiquer un point du Code et de la Charte par semaine C

COM

2.1 Faire approuver la Charte nationale des métiers de la recherche par le Conseil d'Administration F

DAJI-VPR

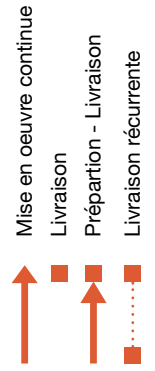
Principes éthiques

2.2 Communiquer sur la Charte nationale des métiers de la recherche, les comités d'éthique nationaux et le référent intégrité éthique C

VPR - COM

2.3 Accueillir et/ou organiser des colloques/conférences/workshops sur l'éthique D

VPR - COM



## Les principes éthiques et professionnels

Principe	N°	Actions	Type	2018		2019		2020		Responsable(s)
				S1	S2	S1	S2	S1	S2	

Responsabilité professionnelle	3.1	Rappeler les règles déontologiques aux directeurs de thèse	C		■	.....	■	.....	■	VPE
--------------------------------	-----	--	---	--	---	-------	---	-------	---	-----

Attitude professionnelle	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	C	■	■	.....	.....	.....	.....	DAJI
--------------------------	-----	---	---	---	---	-------	-------	-------	-------	------

Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	7.1	Mettre en place des actions de sensibilisation à la sécurité informatique	C		■	.....	■	.....	■	DSI
--	-----	---	---	--	---	-------	---	-------	---	-----

Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	7.2	Accompagner les enseignants-chercheurs pour optimiser et sécuriser leurs données	D						→	VPR
--	-----	--	---	--	--	--	--	--	---	-----



## Les principes éthiques et professionnels

2018 2019 2020

Principe	N°	Actions	Type	S1	S2	S1	S2	S1	S2	Responsable(s)
Diffusion et exploitation des résultats	8.1	Inciter les enseignants-chercheurs à publier davantage leurs travaux de recherche en open access avec une mise à disposition sur des répertoires de données appropriés	C							VPR
	8.2	Accroître la visibilité des résultats de la recherche mis à disposition libre sur des répertoires de données	C							COM
Non-discrimination	10.1	Former, informer et communiquer autour du harcèlement et des discriminations	C							SPST - DRH - REFEGAL
	10.2	Mettre en place une cellule de veille sociale	D							SPST - DRH - REFEGAL
	10.3	Mettre à disposition des référent-e-s égalité un suivi des effectifs (répartition hommes/femmes, rémunération...)	F							DRH - REFEGAL

## Les principes éthiques et professionnels

Principe	N°	Actions	Type	2018		2019		2020		Responsable(s)
				S1	S2	S1	S2	S1	S2	

10.4 Mettre en conformité totale aux règles d'accessibilité et de sécurité les deux sites (Monod et Descartes) F

↑ SPST

10.5 Accroître la communication institutionnelle interne en anglais C

↑ DGS


10.6 Accroître la mise à disposition en anglais des formulaires et documents administratifs F


↑ DGS - DRH

## Le recrutement


2018 2019 2020


Principe N° Actions Type S1 S2 S1 S2 S1 S2 S1 S2 Responsible(s)

12.1 Proposer des Bourses emploi pour les doctorants en situation de handicap F  VPE - VPR

12.2 Accompagner vers l'emploi les doctorants et les chercheurs postdoctorants en situation de handicap par aide/simulation d'entretien d'embauche D  SPST

### Recrutement

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 F  DRH - SPST

12.4 Instaurer un binôme RH/DAI pour répondre aux interrogations des chercheurs étrangers qui souhaitent postuler D  DRH - DAI

### Recrutement (Code)

13.1 Publier les offres d'emploi en anglais sur Euraxess C  DRH - VPR - VPE

## Le recrutement

2018 2019 2020

Principe	N°	Actions	Type	S1	S2	S1	S2	S1	S2	Responsable(s)
	14.1	Etablir un guide à destination des gestionnaires RH sur les procédures de recrutement OTM (ouvert, transparent et basé sur le mérite)	F			↑	↑			DRH
Sélection	14.2	Rédiger un guide pour les membres des comités de sélection	F			↑	↑			DRH
	14.3	Mettre à disposition du président du comité de sélection et des autres membres des comités des ressources sur la conduite d'entretien	D			↑	↑			DRH
Variations dans la chronologie des CV	17.1	Ajouter une rubrique conseils aux candidats pour la constitution de leur dossier	F			↑	↑			DRH

## Recruitment and Selection

2018 2019 2020

Principe	N°	Actions	Type	S1	S2	S1	S2	S1	S2	Responsible(s)
Reconnaissance de l'expérience de mobilité	18.1	Mettre en ligne les retours d'expérience sur le site de l'école (Erasmus +, CRCT...) et communiquer sur les Professeurs invités	C							COM - VPR
	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	C							VPR - COM
	21.1	Rédiger une note de cadrage spécifique au recrutement des chercheurs postdoctorants	F							DRH

## Les conditions de travail et de sécurité

Principe	N°	Actions	Type	2018		2019		2020		Responsable(s)
				S1	S2	S1	S2	S1	S2	

Reconnaissance de la profession	22.1	Proposer des contrats doctoraux de 3 ans	F					→		DRH - VPR - VPE
		Instaurer un montant minimum de ressources éligibles pour les personnels préparant une thèse	F					→		DRH - VPR - VPE
	22.2	Mettre à l'honneur les enseignants-chercheurs qui ont reçu un prix et réaliser des portraits	C					→		COM - VPR
Conditions de travail	24.1	Communiquer sur la politique d'accessibilité	C					→		SPST
		Répertorier sur une page intranet par thématique les personnes ressources et documents utiles et créer une adresse mail générique d'information	C					→		COM
	24.2	Communiquer sur les possibilités de temps partiel et les congés (dont le CRCT) en français et en anglais	C					→		DRH - VPR - VPE

## Les conditions de travail et de sécurité

2018 2019 2020

Principe	N°	Actions	Type	S1	S2	S1	S2	S1	S2	Responsable(s)
Financement et salaires	26.1	Faire un guide sur la rémunération des enseignants-chercheurs (traitement, primes) en français et en anglais	F		■		■			DRH
Equilibre entre les sexes	27.1	Favoriser l'action des référent-e-s égalité	D						→	VPR - VPE
	28.1	Réaliser un guide et sensibiliser les enseignants-chercheurs à l'offre de formation qui leur est destinée	C						■	DRH - VPR
Développement de carrière	28.2	Rédiger une Charte du mentor	F						■	DRH - VPR
	28.3	Instituer des entretiens des Maîtres de conférences et des Professeurs des universités par le VPR et la VPE entre 6 mois et 2 ans après leur arrivée	D						■	VPR - VPE
	28.4	Proposer un référent RH développement de carrière dédié aux enseignants-chercheurs	D		■					DRH

## Les conditions de travail et de sécurité

2018 2019 2020

Principe	N°	Actions	Type	S1	S2	S1	S2	Responsable(s)
Accès aux services d'orientation de carrière	30.1	Mettre en place des « partenariats » RH et DU pour aider les enseignants-chercheurs dans leur orientation de carrière	D		■			DRH - VPR - VPE
Droits de propriété intellectuelle	31.1	Développer les actions de sensibilisation du service Valorisation	F				→	Valorisation
Co-auteur	32.1	Communiquer autour du fait que les contributeurs (doctorants et participants ITRF) doivent être cités en co-auteur	F				→	VPR
Enseignement	33.1	Communiquer autour de NéopassSup ainsi que sur les formations IFI (Ingénierie Formation Innovante)	C				→	COM - VPE
Enseignement	33.2	Mettre en place des formations à la pédagogie pour tous les enseignants-chercheurs qui le souhaitent (dont les doctorants)	D				→ ■	DRH - VPE



## Les conditions de travail et de sécurité

2018 2019 2020

Principe N° Actions Type S1 S2 S1 S2 S1 S2 Responsable(s)

Plaintes et recours	34.1	Nommer un médiateur à l'ENS de Lyon	D		■					COM - VPE
		Communiquer sur l'importance des instances de l'établissement et sur l'importance de l'implication des EC au sein de celles-ci.	C	■						DRH - VPE
Relations avec les directeurs de thèse/stage	36.1	Communiquer sur la charte du doctorant de l'UdL et sur le taux d'encadrement des ED	C						↑	COM - VPE
	36.2	Mettre en place un taux maximum d'encadrement au niveau de l'Ecole	F						■ ↑	DGS - VPE

## La formation et le développement de carrière

Principe	N°	Actions	Type	2018		2019		2020		Responsable(s)
				S1	S2	S1	S2	S1	S2	
Développement professionnel continu	38.1	Mettre en place une campagne annuelle de recueil des besoins en formations individuelles des enseignants-chercheurs et chercheurs	D	→		→	→	→	→	DRH
	38.2	Mettre les liens de MOOCs relatifs à une discipline sur le site du laboratoire	C					→		COM - VPR - VPE
Accès à la formation à la recherche et au développement continu	39.1	Proposer un pack de formation à destination des enseignants-chercheurs	D	→		→				DRH - VPR - VPE

# GLOSSAIRE

**AGPR** : Agrégés Préparateurs

**ATER** : Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche

**CA** : Conseil d'Administration

**CHSCT** : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

**CIL** : Conseiller Informatique et Libertés

**CNRS** : Centre National de la Recherche Scientifique

**COM** : Service communication

**CR** : Chargé de Recherche

**CS** : Conseil Scientifique

**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

**DR** : Directeur de recherche

**DRH** : Direction des Ressources Humaines

**DSI** : Direction des Systèmes d'Information

**DU** : Directeur d'Unité

**EPSCP** : Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel

**HDR** : Habilitation à Diriger des Recherches

**HRS4R** : Human Resources Strategy for Researchers

**IFÉ** : Institut Français de l'Éducation  
I de la Recherche Agronomique

**INRIA** : Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique

**INSERM** : Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale

**IR** : Ingénieurs de Recherche

**ITRF** : Ingénieurs et Personnels Techniques de Recherche et de Formation

**LSH** : Lettres et Sciences Humaines

**MCF** : Maîtres de Conférences

**PR ou PU** : Professeurs des Universités

**RSSI** : Responsable Sécurité du Système d'Information

**SCOP** : Service Contrats et Opérations Pluriannuelles

**SHS** : Sciences Humaines et Sociales

**SPST** : Service Prévention et Santé au Travail

**UdL** : Université de Lyon

**UMR** : Unités Mixtes de Recherche

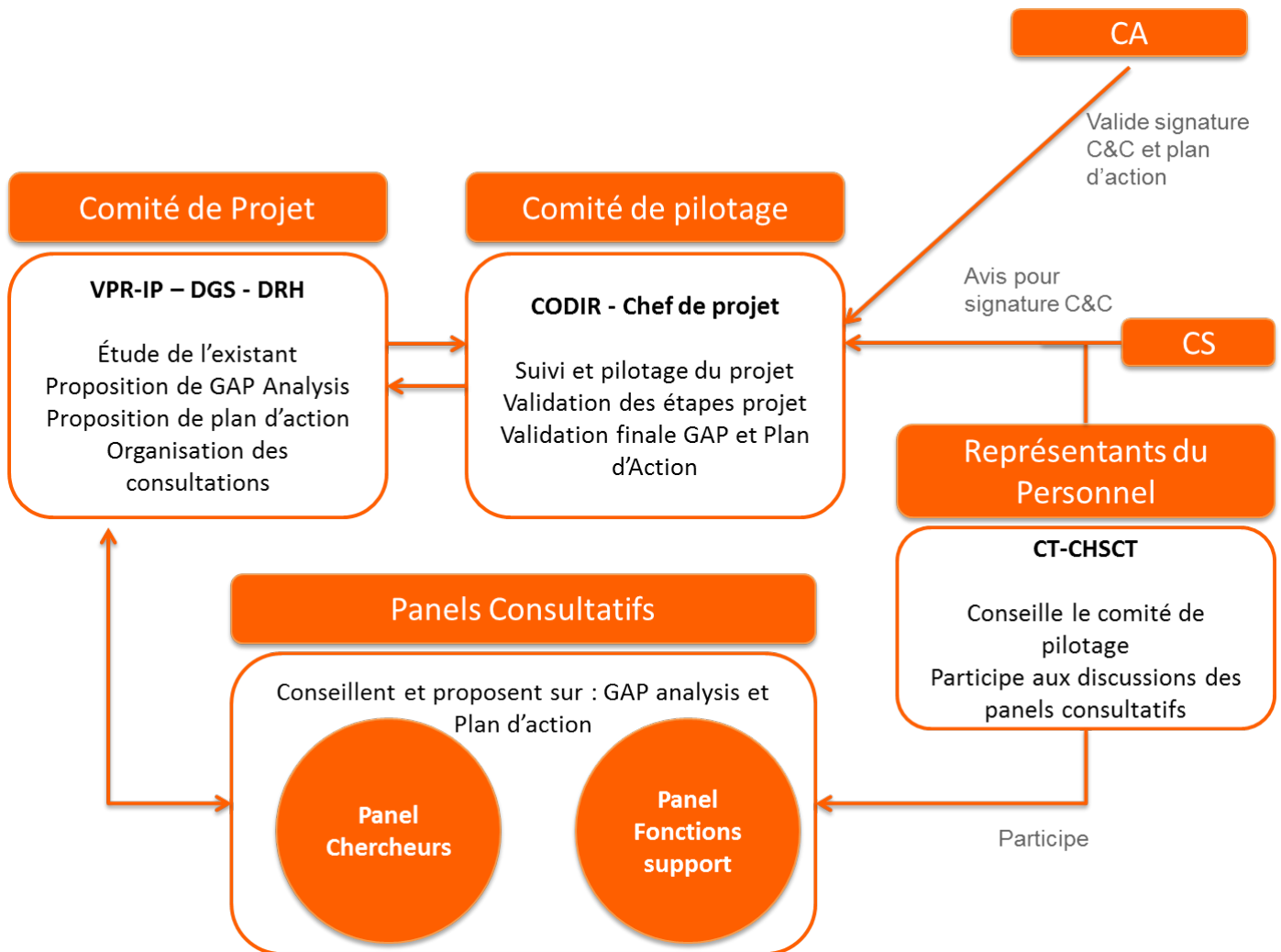
**UMS** : Unités Mixtes de Service

**VPE** : Vice-Présidence Etudes ou Vice-Président·e Etudes

**VPR** : Vice-Présidence Recherche ou Vice-Président·e Recherche

# ANNEXE 1

## Diagramme : organisation pour le développement de la stratégie HRS4R



# ANNEXE 2

## Lettre d'approbation par le CA de l'ENS de Lyon des principes de la « Charte européenne des chercheurs » et du « Code de conduite de recrutement des chercheurs »

**ÉCOLE  
NORMALE  
SUPÉRIEURE  
DE LYON**

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

M. Carlos ROEDAS  
Commissaire européen à la recherche  
Commission européenne  
200 Rue de la loi  
1049 BRUXELLES  
BELGIQUE

Lyon, le 21 décembre 2017

**Objet : Déclaration d'approbation des principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs – Recommandations de la Commission européenne du 11 mars 2015**

Monsieur le Commissaire,

Par cette déclaration, l'Ecole Normale Supérieure de Lyon s'engage à respecter les principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

L'Ecole Normale Supérieure de Lyon respecte déjà un grand nombre de principes de la Charte et du Code et a pour objectif d'améliorer ses pratiques afin de tendre le plus possible vers les principes tels qu'ils sont inscrits dans ces documents. L'Ecole Normale Supérieure de Lyon, dans cette lettre, s'engage dans l'effort européen (et international) pour améliorer les conditions de travail des chercheurs, leur procurer un environnement de travail stimulant, faciliter leur mobilité, accroître l'attractivité des carrières dans la recherche et atteindre un recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite par la mise en œuvre du label HRS4R (Human Resources Strategy For Researchers).

Le Président de l'ENS

Jean-François Pinton

