

2025-2027

STRATÉGIE HRS4R

*Renouvellement du label :
auto-évaluation et
nouveau plan d'action*

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 HRS4R en contexte	5
1.2.1 Priorités en lien avec HRS4R	5
1.2.2 Éléments impactant ou ayant impacté HRS4R	5
1.2.3 Décisions stratégiques impactant le plan d'action	6
2. Auto-évaluation 2021-2024	8
2.1 Aperçu général du processus de mise en œuvre de la stratégie 2021-2024	8
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	13
2.1.5 Modalités de suivi de la mise en œuvre.....	14
2.2 Forces et axes d'amélioration	15
2.2.1 Aspects éthiques et professionnels	15
2.2.2 Recrutement et sélection	16
2.2.3 Conditions de travail.....	18
2.2.4 Formation et développement de carrière	19
2.3 Bilan de la politique de recrutement OTM.....	20
3. Méthodologie de mise en œuvre de la stratégie 2025-2027	22
3.1 Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre.....	22
3.2 Préparation de l'examen externe	23
4. Conclusion	24
5. Plan d'action 2025-2027	25
6. Annexes.....	45
Sigles, abréviations, acronymes	45
Composition nominative des comités HRS4R 2025-2027	49
Politique de recrutement Ouvert, Transparent et basé sur le Mérite de l'ENS de Lyon	50
Bilan du plan d'action 2021-2024.....	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 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 normaliennes et normaliens élèves ou étudiantes et étudiants, ainsi que des auditrices et 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 :

12 départements,
20 Unités Mixtes de Recherche (UMR),
6 Unités d'Appui à la Recherche (UAR),
2 Unités de Recherche (UR),
1 hôtel à projets,
8 plateformes et plateaux techniques,
8 laboratoires juniors.

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

L'histoire de l'ENS de Lyon :

Elle remonte au XIX^{ème} 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 enseignantes et enseignants du secondaire puis des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs et chercheuses 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 **2 458** étudiantes et étudiants.

On compte également **1312** chercheuses et chercheurs¹ au total, dont :

- 533 sont hébergé(e)s
- 124 sont étrangères/étrangers
- 574 sont des femmes

¹ Lorsque le nom commun *chercheuses/ chercheurs* est utilisé, il désigne l'ensemble de la communauté de recherche : chercheuses et chercheurs, enseignantes et enseignants, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs et personnels d'appui à la recherche.

Les personnels titulaires non hébergés sont les professeur(e)s des universités (PU), les maîtresses et maîtres de conférences (MCF), les ingénieur(e)s de recherche (IR), les professeur(e)s agrégé(e)s (PRAG), les agrégé(e)s préparateurs (AGPR).

Les attaché(e)s temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), les post-doctorantes et post-doctorants, les doctorantes et doctorants sont, elles et eux, contractuel(le)s. Ces personnels sont payés soit sur ressources d'État, soit sur ressources propres et disposent d'un contrat. Les doctorantes et doctorants sont inscrits dans une école doctorale.

1.2 HRS4R en contexte

1.2.1 Priorités en lien avec HRS4R

L'ENS de Lyon a obtenu le label HR Excellence in Research en mars 2019 ; depuis, elle met en œuvre HRS4R dans une logique qualitative et en se dotant des moyens nécessaires pour ce faire :

- Une chargée de mission HRS4R a été désignée fin 2020.
- Dès 2021, la stratégie HRS4R a été intégrée dans les axes stratégiques de l'École, à la suite de l'évaluation HCÉRES.
- Plusieurs services administratifs sont impliqués dans l'élaboration, la validation et la mise en œuvre de la stratégie.
- Des chercheuses et chercheurs, de toutes disciplines et à tous niveaux de leur carrière, sont également impliqué(e)s dans l'élaboration, la validation et la mise en œuvre de la stratégie.

Les priorités à court et moyen terme n'ont donc pas changé : HRS4R se poursuit dans une démarche d'amélioration continue de sa politique à destination des chercheuses et chercheurs. Elle participe de la stratégie d'établissement et implique de façon transversale de nombreux services administratifs et des chercheuses et chercheurs.

Elle tient compte des progrès réalisés depuis l'obtention du label, ainsi que des recommandations faites par les experts lors de l'évaluation à mi-parcours, en 2021.

En termes de mise en œuvre, les modalités sont toujours les mêmes :

- Pérenniser les actions réalisées entre 2021 et 2024 qui sont de nature périodique. Elles n'apparaissent pas dans la stratégie 2025-2027, mais sont à présent intégrées aux procédures de travail.
- Prolonger et reconduire dans la stratégie 2025-2027 les actions 2021-2024 dont la réalisation n'est pas terminée ou dont la réalisation a été retardée.
- Enrichir la stratégie 2025-2027 avec de nombreuses nouvelles actions, selon des axes clairement identifiés.

1.2.2 Éléments impactant ou ayant impacté HRS4R

L'ENS de Lyon a connu plusieurs bouleversements et changements organisationnels depuis juillet 2022, qui ont ralenti la mise en œuvre d'HRS4R.

D'un point de vue politique :

- Vacance de président de l'ENS de Lyon durant 1 an (septembre 2022-septembre 2023) ; une administration provisoire était assurée par le vice-président recherche.
- Absence de vice-président recherche durant 1 an (septembre 2022-septembre 2023) ; la vice-présidence recherche est un service fortement impliqué dans la stratégie HRS4R ;
- Une nouvelle équipe de gouvernance depuis octobre 2023 seulement avec des modifications apportées :
 - Nomination d'un vice-président stratégie ;
 - Nomination d'un vice-président relations internationales ;
 - Nomination de deux vice-présidents recherche, l'une spécialisée en Sciences humaines et sociales et l'autre spécialisé en Sciences exactes et expérimentales.
- Nouvelle organisation de la Direction générale des services :
 - Une nouvelle Directrice générale des services (DGS) en septembre 2024 ;
 - Deux Directrices générales des services adjointes (DGSA) : une Directrice générale des services adjointe en charge de la simplification, de l'amélioration et des processus administratifs ; une Directrice générale des services adjointe en charge des ressources humaines, du dialogue social et de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Par ailleurs, d'un point de vue opérationnel :

- Une équipe nouvelle au sein du service des Ressources Humaines au début de 2022, autre service fortement impliqué dans la stratégie HRS4R ;
- Absence de la chargée de mission HRS4R pendant 1 an (septembre 2021-septembre 2022).

Tous ces éléments ont eu un impact sur la mise en œuvre d'HRS4R.

La date butoir de renouvellement du label était initialement fixée au 12 octobre 2024.

Il a donc été nécessaire de demander un délai : 8 mois ont été accordés, portant la date butoir au 12 juin 2025.

1.2.3 Décisions stratégiques impactant le plan d'action

1/ Plusieurs décisions impactent HRS4R, dès fin 2023 :

- Au premier semestre 2024, 6 groupes de travail réunissant toutes les communautés de l'Ecole ont travaillé sur des axes stratégiques de l'ENS de Lyon : dans le but de favoriser une réflexion transversale, la chargée de mission HRS4R veille à intégrer les acquis et préconisations de ces GT dans la stratégie 2025-2027, à chaque fois que cela est opportun.

- La chargée de mission HRS4R a d'ailleurs été mandatée pour copiloter un de ces GT sur la Qualité de vie au travail et l'attractivité. Nombre de réflexions et de préconisations issues de ce GT permettent d'enrichir le plan d'action HRS4R 2025-2027.
- L'année 2024 est l'année où sont élaborés des documents stratégiques importants de l'ENS de Lyon, en sus de la stratégie HRS4R : le plan égalité professionnelle femmes/hommes, le Schéma directeur handicap et le Schéma directeur DDRSE. Pour mener une réflexion transversale, tous les chargés de mission ou référents se sont concertés. Ils ont tous été associés à l'élaboration du plan d'action HRS4R par la chargée de mission HRS4R. Celle-ci a d'ailleurs intégré le comité projet du plan égalité professionnelle (PAE).
- Un projet de réorganisation des services administratifs, dont plusieurs services opérateurs du plan d'action HRS4R a été lancé : la transversalité est l'un des enjeux clés de ce projet et viendra consolider la coordination autour de la mise en œuvre du plan d'action et du réseau de référents HRS4R dans les services concernés.

2/ En outre, l'ENS de Lyon a officialisé son engagement en matière de réforme de l'évaluation de la recherche en 2024 en signant la Déclaration de San Francisco (DORA) et l'Accord sur la réforme de l'évaluation de la recherche (CoARA).

Cet engagement est étroitement lié à celui pris en adhérant aux principes de la *Charte du chercheur* et du *Code de conduite pour le recrutement des chercheurs* et en étant labellisé HR Excellence in Research.

La stratégie HRS4R a donc vocation à inclure des actions illustrant les engagements revendiqués dans l'Accord, notamment (pour 2025-2027) les engagements principaux 1 et 2 :

1. Reconnaître la diversité des contributions et des carrières en recherche en fonction des besoins et de la nature de la recherche.
2. Fonder l'évaluation de la recherche principalement sur une évaluation qualitative pour laquelle l'examen par les pairs est central, soutenu par une utilisation responsable d'indicateurs quantitatifs.

2. Auto-évaluation 2021-2024

L'ENS de Lyon s'est conformée au processus d'auto-évaluation de sa stratégie HRS4R en effectuant un bilan interne en vue de la demande de renouvellement du label.

2.1 Aperçu général du processus de mise en œuvre de la stratégie 2021-2024

⇒ **Données de bilan 2021-2024 :**

Le processus de mise en œuvre a été ralenti pour les raisons évoquées plus haut, mais la chargée de mission a veillé à maintenir une dynamique. Le délai de 8 mois octroyé a permis de résorber un nombre important de difficultés. Il ne reste donc que très peu d'actions encore en cours ou en retard.

Quelques chiffres :

- 47 actions étaient prévues au plan d'action ;
- S'ajoutent 5 actions non inscrites au plan d'action, mais répondant aux principes de la *Charte du chercheur* et du *Code de conduite pour le recrutement des chercheurs* ;
- Le bilan s'effectue donc sur 52 actions au total.

Sur ces 52 actions :

- 46 actions ont été réalisées ;
- 3 sont encore en cours ;
- 3 sont en retard.

Le plan d'action 2021-2024 affiche un taux de réalisation de 88%.

En termes de méthodologie :

- Les comités de projet et de pilotage ont subi quelques modifications par rapport à leur composition initiale (voir 2.1.3), 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 mission HRS4R avec un recueil des données auprès de chaque service impliqué, puis leur analyse, leur synthèse et leur restitution aux deux comités.

⇒ **Le plan d'action pour 2025-2027 :**

Les actions prévues entre 2021 et 2024 qui ont été réalisées ne sont pas reconduites dans la nouvelle stratégie 2025-2027, mais sont à présent intégrées, en tant que procédures pérennes, à la politique RH de l'établissement.

Les objectifs du plan d'action HRS4R 2025-2027 sont :

- Répondre aux besoins identifiés directement auprès des chercheuses et chercheurs :
 - En entretiens individuels ;
 - Dans des groupes de travail (GT) dont notamment un GT sur la QVT et l'attractivité copiloté par la chargée de mission HRS4R au premier semestre 2024 ;
 - Lors de journées d'accueil (par exemple la journée des doctorantes et doctorants) ;
 - Lors de la grande consultation lancée au premier semestre 2024 par la gouvernance.
- Répondre aux attentes de la Commission européenne par rapport au label et au référentiel, par exemple :
 - Sur le recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite ;
 - Sur l'accompagnement en termes de suivi de carrière
- Illustrer les engagements pris par l'École en termes de réforme de l'évaluation des chercheuses et chercheurs, engagements concrétisés par les signatures en 2024 de la [Déclaration de San Francisco](#) (DORA) et de [l'Accord sur la réforme de l'évaluation de la recherche](#) (CoARA).

En s'appuyant sur les nombreux points forts identifiés, ainsi que sur les axes d'amélioration, le plan d'action (voir page 24) s'organise selon 5 axes thématiques qui orientent les actions à mener pour les trois années à venir :

1. Recrutement et intégration des chercheuses et chercheurs ;
2. Développement de carrière des chercheuses et chercheurs ;
3. Qualité de vie et des conditions de travail des chercheuses et chercheurs ;
4. Appui aux chercheuses et chercheurs dans leurs activités scientifiques ;
5. Engagements des chercheuses et chercheurs.

2.1.1 Préparation de l'auto-évaluation

La chargée de mission HRS4R a opéré de diverses manières pour préparer l'auto-évaluation nécessaire au renouvellement du label.

En premier lieu, les recommandations des experts fournies lors de l'auto-évaluation de 2021 ont été analysées. Les deux points à améliorer qui y étaient précisés ont été particulièrement travaillés : formaliser une politique de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite (OTM) et ancrer davantage la stratégie HRS4R dans la stratégie de l'établissement.

Puis, des échanges réguliers auprès de tous les services concernés ont été menés sur le bilan de la mise en œuvre du plan d'action (incluant les bilans annuels intermédiaires), et sur les priorités à développer dans le futur plan d'action.

La chargée de mission a ainsi fait le lien entre les services et a collecté les données ainsi que les bilans des actions. À l'analyse des données, des axes d'amélioration ont émergé.

Ces axes ont en outre été enrichis par les résultats de la consultation lancée au premier semestre 2024 auprès de toutes les communautés de l'École, dont les chercheuses et chercheurs, ainsi que par les préconisations rendues par les différents GT ayant œuvré sur les axes stratégiques de l'École.

La chargée de mission a également fait le lien avec la chargée de mission égalité et non-discrimination, avec le chargé de mission handicap et avec le chargé de projet développement durable et responsabilité sociétale.

Le plan d'action 2025-2027 prend en compte toutes ces dimensions et mentionne les interactions, riches et nombreuses, entre les différents documents stratégiques en lien avec ces engagements.

Le travail mené pour aboutir au bilan interne et à la stratégie 2025-2027 a donc été progressif et transversal.

Les deux comités (projet et pilotage) HRS4R ont eu pour mission de valider le bilan 2021-2024 et le nouveau plan d'action pour la nouvelle stratégie 2025-2027.

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

- Comité de projet : 06/01/2025
- Comité de projet : 14/01/2025
- Comité de pilotage : 27/01/2025

En amont et entre chacun de ces points, la démarche a été complétée par des temps de relectures, d'échanges et de mise en forme des documents (via un espace de travail collaboratif). Plusieurs sollicitations par mails des membres du Comité de projet ou du Comité de pilotage ont également eu lieu.

La stratégie HRS4R 2025-2027 a été également soumise aux instances pour avis :

- En Conseil Scientifique (CS) le 27/11/2024
- En Comité social d'administration (CSA) le 27/02/2025
- En Conseil d'Administration (CA) le 13/03/2025

2.1.2 Implication de la communauté de recherche

L'implication de la communauté de recherche dans la mise en œuvre de la stratégie était un aspect que l'École souhaitait intensifier. Diverses actions ont donc été menées.

En 2021 :

- Un groupe de chercheuses et chercheurs a été constitué pour travailler à l'élaboration et à la validation de la Charte du mentorat.
- Un groupe de travail a également été constitué pour travailler à l'élaboration de la feuille de route Science ouverte : il incluait plusieurs chercheuses et chercheurs ainsi que des personnels d'appui à la recherche.

En 2023 et 2024, des doctorantes et doctorants, post-doctorantes et post-doctorants, maîtresses et maîtres de conférences et professeur(e)s d'université ont participé à l'organisation de la journée d'accueil des doctorantes et doctorants :

- Animation de la journée par une doctorante et un doctorant en 2023 ;
- Participation et animation d'une table ronde en 2023 et 2024 ;
- Animation de stands sur des thématiques spécifiques en 2023 et 2024.

En 2024, les 6 groupes de travail déjà évoqués ayant travaillé sur les axes stratégiques de l'ENS de Lyon ont réuni nombre de chercheuses et chercheurs et personnels d'appui à la recherche, pour des débats et réflexions en lien avec la stratégie HRS4R.

En 2023-2024, les chercheuses et chercheurs présents dans les deux comités HRS4R ont été renouvelés pour partie. La participation de chercheuses et chercheurs aux comités permet une implication directe dans la mise en œuvre, notamment en proposant des actions et en étant partie prenante dans le processus de validation du futur plan d'action.

Focus Enquêtes auprès des chercheuses et chercheurs :

Fin 2021, une enquête centrée sur la stratégie HRS4R a été menée auprès de la communauté de recherche. Si les réponses ont montré globalement que la stratégie était méconnue, les répondants ont salué les efforts de l'École pour améliorer leurs conditions de travail.

Le choix a été fait ensuite de ne pas lancer une nouvelle enquête spécifique sur HRS4R auprès de la communauté, après celle effectuée en 2021, en raison du contexte évoqué précédemment qui a ralenti la mise en œuvre de la stratégie.

En revanche, la chargée de mission a mené des entretiens individuels à de nombreuses reprises avec des chercheuses et chercheurs pour recueillir des avis et des ressentis sur les axes à améliorer.

En 2024, une grande consultation sur les conditions de travail et le sens du travail à l'ENS de Lyon a été menée auprès de toutes les communautés de l'École, incluant donc la communauté de recherche. Sur l'effectif total des répondants, les chercheuses et chercheurs constituent quasiment un tiers des répondants. **48% de l'effectif total de la population de recherche** à l'École a répondu à la consultation.

Les résultats de cette enquête sont donc significatifs et ont permis de recueillir des données exploitables et utiles pour orienter les axes du futur plan d'action 2025-2027.

À compter de 2025, un baromètre social annuel sera mis en place, interrogeant précisément la qualité de vie et des conditions de travail de toutes les communautés, dont les chercheuses et chercheurs.

2.1.3 Rôle des comités HRS4R

L'ENS de Lyon a toujours deux comités HRS4R.

Leur composition a évolué depuis 2021, dans le but de renouveler les chercheuses et chercheurs qui en font partie d'une part, et d'autre part pour faire des ajustements souhaités par la nouvelle gouvernance.

Le Comité de projet gère la partie opérationnelle de la stratégie. Depuis septembre 2024, il est à présent composé comme suit :

- Direction Générale des Services : Directrice générale des services adjointe en charge de la simplification, de l'amélioration et des processus administratifs et Directrice générale des services adjointe en charge des ressources humaines, du dialogue social et de la QVCT

- Direction des Ressources Humaines : Responsable du service des personnels enseignants et enseignants-chercheuses et chercheurs
- Direction des Affaires Internationales : Responsable du service coopération & partenariats internationaux
- Communication : Directrice de la communication
- Vice-Présidence Recherche : Vice-présidente et vice-président recherche
- Vice-Présidence Recherche : Responsable du service ingénierie de projets
- Vice-Présidence Recherche : Chargée de mission HRS4R
- Chercheur : une chargée de recherche INSERM du LBMC
- Chercheur : une PU ENS de Lyon de TRIANGLE et du LLE

Le comité de pilotage gère les aspects stratégiques. Depuis septembre 2024, il est à présent composé comme suit (comité de direction de l'ENS de Lyon enrichi de 5 chercheuses et chercheurs) :

- Président de l'ENS
- Cheffe de Cabinet
- Vice-présidente et vice-président recherche
- Vice-présidente études
- Vice-président Stratégie
- Vice-président relations internationales
- Directrice générale des services
- Directrice générale des services adjointe en charge de la simplification, de l'amélioration et des processus administratifs
- Directrice générale des services adjointe en charge des ressources humaines, du dialogue social et de la QVCT
- Chercheuse R1: une doctorante du Centre Max Weber
- Chercheuse et chercheur R2 : une post-doctorante et un AGPR
- Chercheuse R3 : une Maîtresse de Conférences ENS à l'IHRIM
- Chercheuse R4: un Directeur de Recherche INRIA au LIP

La chargée de mission 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 nouveau plan d'action, et phase de renouvellement du label.

Il a également été sollicité lors de la demande de délai pour le renouvellement du label.

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

Comme indiqué en 2021, la mise en œuvre de la stratégie HRS4R se fait au regard des orientations stratégiques de l'établissement.

Pour rappel, 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 chercheuses et chercheurs, à la fois en structurant l'arrivée et l'accueil de personnels internationaux (mission de la DAI) et en faisant la promotion de dispositifs RH permettant ces mobilités pour le personnel ENS des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs (EC).
- Développer l'axe du développement durable.
- Accentuer la promotion de la science ouverte, dans tous ses aspects de mise en œuvre.
- Formaliser un plan Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Les services très impliqués comme les Ressources Humaines ou la vice-présidence recherche ont pérennisé le plan d'action HRS4R dans leurs projets de service respectifs. Les actions HRS4R sont un maillon important des tâches menées par les Ressources Humaines au service des chercheuses et chercheurs. De même, HRS4R constitue un levier d'attractivité pour la VPR, en mettant en avant des conditions de travail efficaces pour les chercheuses et chercheurs.

La mention de la stratégie HRS4R est toujours présente dans les rapports d'activité annuels de l'établissement depuis 2019.

La chargée de mission œuvre de façon transversale pour ancrer durablement la stratégie HRS4R au sein de la stratégie globale, dans le but d'améliorer en continu la qualité des procédures et des services proposés aux chercheuses et chercheurs. Comme déjà évoqué, elle travaille en synergie avec les autres chargé(e)s de mission ou référents sur les grands engagements de l'École : égalité professionnelle, handicap, QVCT, DDRS...

Elle veille à tenir régulièrement au courant les services et la gouvernance des avancées de la stratégie ; elle veille également à apporter son expertise aussi souvent que nécessaire, ce qui est par exemple le cas pour l'implication de l'École dans CoARA.

2.1.5 Modalités de suivi de la mise en œuvre

2.1.5.1 Méthodologie

Voici la méthodologie de suivi de mise en œuvre des actions HRS4R que la chargée de mission HRS4R a appliquée :

- Mise en place d'une cartographie des référentes et référents HRS4R dans les services.
- Utilisation d'un espace dédié à HRS4R dans les dossiers partagés internes au personnel de l'ENS de Lyon pour faciliter le travail transversal sur les documents de suivi. Y ont accès toutes les personnes impliquées dans la mise en œuvre.
- Organisation de réunions périodiques avec les référentes et référents HRS4R des services opérateurs : 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 : à remplir annuellement.
- 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.
- Feuille de route fournie à chaque référente et référent en début d'année civile pour rappeler les actions à mener et les priorités à apporter.
- Information avec actualisation de la page HRS4R sur le site de l'école avec suivi et état des actions (rôle de la Direction de la communication)

2.1.5.2 Étapes de suivi

Les résultats sont suivis de façon régulière et périodique par la chargée de mission.

Organisation tous les ans de points d'étapes réguliers avec les référentes et référents HRS4R dans chaque service :

- La fréquence est variable, elle dépend du nombre d'actions à mettre en œuvre et du degré de difficulté de la mise en œuvre.
- Ces points prennent la forme, suivant les nécessités, d'échanges par mail, par téléphone ou de réunions en présentiel ou en visio-conférence.

Organisation de deux réunions par an du comité de projet : pour présenter le bilan de l'année écoulée (premier semestre), faire état des difficultés rencontrées, apporter des ajustements de calendrier et d'indicateurs au besoin (second semestre).

- Lors de ces réunions, la chargée de mission fournit des statistiques sur le taux de réalisation et liste les réalisations effectuées, dans une démarche de progression et d'amélioration continue.

Enfin, la chargée de mission effectue également une veille, au fil de l'eau, et peut identifier des actions, non prévues initialement au plan d'action HRS4R, mais répondant aux principes de la *Charte* et du *Code* : ces actions sont alors ajoutées au bilan du plan d'action.

2.2 Forces et axes d'amélioration

Au regard de l'auto-évaluation effectuée dans le cadre de la demande du renouvellement du label, 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 phase globale de mise en œuvre du plan d'action aboutit aux conclusions suivantes :

2.2.1 Aspects éthiques et professionnels

Les points forts identifiés en phase initiale et en phase de mi-parcours ont été pérennisés dans le fonctionnement des services :

- L'engagement en matière d'inclusion s'est poursuivi au travers des actions du chargé de mission Handicap de l'École : mise en œuvre d'une politique Handicap (Schéma directeur handicap, actions de sensibilisation pour toutes les communautés de l'ENS de Lyon, action spécifique d'accompagnement des doctorantes et doctorants en situation de handicap...).

<https://www.ens-lyon.fr/l'École/nos-engagements/politique-handicap>

- L'engagement en matière de transition écologique s'est poursuivi au travers des actions de la Mission Transition Écologique (MTE) : conférences, projections de films et débats, ateliers de sensibilisation, implication lors de la Fête de la science.

<https://www.ens-lyon.fr/l'École/transition-ecologique/transition-ecologique-actions-de-sensibilisation>

- Les événements de vulgarisation et de médiation scientifique (engagement vis-à-vis de la société) organisés à l'École continuent à être nombreux et diversifiés : colloques, conférences, partenariats...
- Les chercheuses et chercheurs bénéficient d'un accompagnement fort apprécié en matière de réponse aux appels à projet de recherche (AAP) (Service Ingénierie de Projets – SIP), de valorisation de leurs travaux de recherche, de conseil en matière de propriété intellectuelle par des sensibilisations et des formations périodiques (Service Valorisation – SV).

Les points à améliorer identifiés en 2021 ont été particulièrement travaillés :

- L'engagement en matière d'égalité professionnelle s'est concrétisé : formalisation d'un plan égalité professionnelle (PAE), recrutement d'une chargée de mission égalité et non-discrimination, mise en place d'un dispositif de signalement VSS, mise à disposition de toutes les données générées nécessaires à la mission égalité.

<https://www.ens-lyon.fr/l'École/nos-engagements/egalite-professionnelle>

- En matière de non-discrimination par rapport à la langue pour les chercheuses et chercheurs étrangers : accroissement de la communication institutionnelle en anglais ainsi que de la mise à disposition de documents administratifs en anglais, mise en place de modalités d'accompagnement des chercheuses et chercheurs internationaux par la Direction des affaires internationales (DAI).

<https://www.ens-lyon.fr/l'École/international/accueil-des-internationaux/accueil-des-scientifiques-internationaux>

- L'engagement en matière de science ouverte s'est traduit d'un point de vue stratégique par l'élaboration d'une feuille de route Science ouverte de l'ENS de Lyon :

https://www.ens-lyon.fr/sites/default/files/2023-10/FdR_SO_2023.pdf

- De nombreuses actions pilotées par la Bibliothèque Diderot de Lyon (BDL) ont été mises en œuvre pour inciter les chercheuses et chercheurs à publier en open access et pour renforcer la visibilité des résultats de la recherche en open access :

<https://www.bibliotheque-diderot.fr/chercheurs>

- Les chercheuses et chercheurs bénéficient également de sensibilisations en matière de sécurité informatique, et plus particulièrement en matière de sécurisation des données de la recherche (Direction des services informatiques – DSI).

Les points suivants sont à développer plus particulièrement pour 2025-2027 :

- Mettre en œuvre le nouveau Plan égalité professionnelle et le nouveau Schéma directeur handicap, spécifiquement les actions concernant les chercheuses et chercheurs et la recherche.
- Réfléchir à un appui opérationnel interne à l'École en matière d'éthique de la recherche.
- Mettre en œuvre la feuille de route Science ouverte de l'École.

2.2.2 Recrutement et sélection

Les points forts identifiés en phase initiale et en phase de mi-parcours ont été pérennisés dans le fonctionnement des services :

- En termes d'attractivité :
 - Des primes et décharges diverses sont allouées aux chercheuses et chercheurs qui ont des responsabilités spécifiques au sein de l'École et/ou qui sont porteuses et porteurs d'un projet ANR JCJC, européen ou autres.

- Les appels d'offres "Attractivité" perdurent également².
- En termes d'ouverture du recrutement :
 - En lien avec le plan égalité professionnelle et le schéma directeur handicap, une attention particulière est accordée aux recrutements des "groupes sous-représentés" (checklist OTM-R) ;
 - Les offres d'emploi des Maîtres de conférences (MCF) et des Professeurs d'université (PU), ainsi que des Attaché(e)s temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) sont toutes publiées sur EURAXESS, et cela tend également à se généraliser pour les offres d'emploi pour les contractuels de recherche.
- En termes de transparence et de mérite, les critères de recrutement des chercheuses et chercheurs sont cadrés par des documents et/ou des formations :
 - Note de cadrage pour les post-doctorantes et post-doctorants et les chercheuses et chercheurs
 - Grille d'appréciation de la recevabilité des candidatures pour les gestionnaires,
 - Guide et formation pour les comités de sélection (COS).

Les points à améliorer identifiés en 2021 ont été particulièrement travaillés :

- La politique de recrutement Ouverte, Transparente et basée sur le mérite (OTM-R) a été rédigée : elle indique, à chaque étape du recrutement d'une chercheuse ou d'un chercheur, les critères appliqués en référence aux principes du *Code de conduite pour le recrutement des chercheuses et chercheurs*. Ce document présente par ailleurs plusieurs engagements en matière de communication de la politique OTM-R, de formation des comités de sélection (COS) et d'intégration des chercheuses et chercheurs nouvellement recruté(e)s.
- Les fiches de poste des MCF et PU ont été harmonisées avec un paragraphe introductif insistant sur les engagements de l'École et la mention du label HR Excellence in Research. Elles sont, toutes, à la fois en français et en anglais pour toucher des candidats internationaux.
- La formation des vice-présidents de COS a bien été mise en œuvre et est pérennisée chaque année. La chargée de mission égalité professionnelle y intervient notamment pour prévenir les biais de recrutement. La formation est très appréciée des participants.
- En termes d'attractivité :
 - Les pages "Travailler à l'ENS" du site institutionnel ont été complètement restructurées pour les rendre plus visibles et plus attractives, dans l'optique des campagnes d'emploi annuelles.

² Ces appels d'offres sont lancés dans le cadre du « Fonds recherche », qui a pour objectif d'assurer aux laboratoires de l'École un développement leur permettant de conduire des programmes de recherche innovants en partenariats avec des organismes de recherche.

- Une page spécifique “Accueil des scientifiques internationaux” a en outre été créée.
- Pour les offres d'emplois des personnels contractuels de recherche : un paragraphe d'engagement de l'École en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination a bien été ajoutée aux offres d'emploi.

Les points suivants sont à développer plus particulièrement pour 2025-2027 :

- Rédiger une charte de recrutement des personnels contractuels.
- Refondre le guide à destination des COS.
- En lien avec l'engagement de l'ENS de Lyon en matière de réforme de l'évaluation des chercheuses et chercheurs (signature en 2024 de la Déclaration de San Francisco et de l'Accord sur la réforme de la recherche) : élaborer une grille indicative des mérites professionnels, outil à mettre à disposition des COS.

2.2.3 Conditions de travail

Les points forts en matière de conditions de travail :

- Les engagements de l'École en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations, en matière de handicap et en matière de transition écologique se sont accentués.
 - Les Plans d'action ou Schémas directeurs sur ces thématiques sont périodiques et donnent lieu à des bilans internes, communiqués à l'ensemble des communautés de l'École.
 - Les actions sont riches et variées et impliquent la communauté de recherche dans leur élaboration et leur mise en œuvre.
 - Il est prévu à moyen terme de demander la labellisation Développement Durable et Responsabilité Sociétale (DDRS).
- Information sur les modalités de carrière des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs (EC) : la mise en œuvre de cette action a été pensée en 3 étapes. Étape 1 : le choix a été fait de programmer une formation sur la carrière des EC, sous forme de webinaire, ce format permettant une plus grande interactivité.
- Optimisation de l'intégration des nouvelles chercheuses et nouveaux chercheurs : organisation d'une journée d'accueil des nouvelles chercheuses et nouveaux chercheurs (y compris les chercheuses et chercheurs hébergé(e)s) par la VPR ; organisation d'une journée d'accueil spécifique aux doctorantes et doctorants.
- Orientation et accompagnement de carrière : rédaction d'une charte du mentorat, désignation de deux chercheuses émérites comme référentes orientation et accompagnement de carrière (ROC).

- Reconnaissance de la profession : les chercheuses et chercheurs ayant reçu un prix, celles et ceux qui sont porteurs d'un projet ERC sont systématiquement mis(es) à l'honneur sur le site institutionnel.
- Revalorisation de la rémunération des doctorantes et doctorants.

Les points suivants sont à développer plus précisément pour 2025-2027 :

- Accentuer le travail transversal entre les objectifs communs de la mission HRS4R, de la mission égalité professionnelle et non-discrimination, de la mission handicap et de la mission transition écologique.
- Intégrer tous ces aspects dans un Schéma directeur Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).
- Optimiser le parcours de prévention/santé.
- Développer des actions de mentorat à destination des jeunes chercheuses et chercheurs et/ou des chercheuses et chercheurs nouvellement recruté(e)s.
- Proposer un suivi de carrière régulier aux chercheuses et chercheurs à toutes les étapes de leur carrière : favoriser des temps informels de discussion, des rendez-vous individuels, un accompagnement à l'orientation de carrière.
- Dans le cadre de DORA et CoARA (comme évoqué plus haut) : élaborer une grille indicative des mérites professionnels à destination des Conseils d'administration restreints (CAR) et Conseil scientifique restreint (CSR) pour l'étude des primes et promotions.
- Terminer la mise en œuvre de l'action sur les modalités de carrière des EC : enregistrement et mise à disposition du webinaire annuel (étape 2) et rédaction de la charte (étape 3), comme prévu initialement.
- Proposer de nouveaux services d'appui aux chercheuses et chercheurs dans le cadre de leurs activités scientifiques.
- Prévoir une revalorisation de la rémunération des post-doctorantes et post-doctorants et des chercheuses et chercheurs (statut administratif trois ans après la thèse).

2.2.4 Formation et développement de carrière

Les actions de formation et de développement de carrière mentionnées en phase initiale et en phase intermédiaire ont été pérennisées :

- Offre globale de formations spécifiques pour les chercheuses et chercheurs et enseignants-chercheuses et enseignants-chercheurs dans le plan de formation de l'École, avec une augmentation du nombre de formations proposées et une sensibilisation accrue via un mailing ciblé.

- Formation spécifique menée par le service ingénierie de projet (SIP) et le service Valorisation (SV) sur la propriété intellectuelle, le management de projet et la recherche de fonds proposée chaque année et ouverte au catalogue de formations du site Lyonnais.
- Formations spécifiques pour les doctorantes et doctorants assurées par la BDL.
- Accompagnement spécifique en termes de gestion des données de la recherche (BDL).
- Formations spécifiques assurées par l'Institut français de l'Éducation (IFE) en matière de pédagogie universitaire.

Les points suivants sont à développer plus précisément pour 2025-2027 :

- Élaboration d'une formation à l'encadrement doctoral, incluant les enjeux d'égalité (action prévue initialement en 2022).
- Mettre en place un accompagnement à la formation des nouveaux MCF.
- Proposer des formations à l'accessibilité numérique aux chercheuses et chercheurs.
- Pédagogie universitaire : proposer de nouveaux cycles de formations et un accompagnement spécifique au-delà des formations suivies, y compris aux doctorantes et doctorants.

2.3 Bilan de la politique de recrutement OTM

Comme indiqué précédemment, la politique de recrutement Ouverte, Transparente et basée sur le mérite (OTM-R) a été rédigée : le document indique, à chaque étape du recrutement d'une chercheuse ou d'un chercheur, les critères appliqués en référence aux principes du *Code de conduite pour le recrutement des chercheurs*. L'élaboration du document s'est également faite en lien avec les items de la checklist OTM-R.

Ce document présente par ailleurs plusieurs engagements en matière de communication de la politique OTM-R, de formation des comités de sélection (COS) et d'intégration des chercheuses et chercheurs nouvellement recruté(e)s.

Le plan d'action 2025-2027 propose, en complément et en application de la politique OTM-R, un axe entier sur le recrutement avec des actions mettant en œuvre les engagements pris dans la politique OTM-R :

- Diffuser la politique de recrutement OTM de l'École aux chercheuses et chercheurs et à l'ensemble du personnel (français et anglais) ;
- Communiquer la politique de recrutement OTM à chaque comité de sélection ;
- Refondre le guide pour les Comités de sélection (français et anglais) ;
- Formaliser une charte de recrutement des personnels contractuels ;

- Élaborer une grille indicative d'évaluation des mérites professionnels pour les Comités de sélection (lien avec CoARA) ;
- Pérenniser la journée d'accueil des chercheuses et chercheurs nouvelles et nouveaux arrivant(e)s ;
- Pérenniser la journée d'accueil des doctorantes et doctorants.

3. Méthodologie de mise en œuvre de la stratégie 2025-2027

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

La méthodologie de travail envisagée en 2021 par la chargée de mission a été mise en œuvre (avec quelques modifications) et se poursuivra en 2025-2027.

Comme indiqué en 2021, des agents référents HRS4R ont été nommés dans chaque service opérateur ; ces personnes sont les interlocuteurs privilégiés dans leur service sur la stratégie HRS4R. Elles ont la charge principale de restituer annuellement les indicateurs à la chargée de projet. En cours d'année, comme cela a été le cas depuis leur nomination, elles peuvent faire état de leurs questions ou difficultés rencontrées à la chargée de mission ; elles peuvent également lui proposer des évolutions, et inversement.

Depuis 2021, la périodicité des réunions entre chaque référent et la chargée de mission a été variable en fonction de l'implication des services dans la stratégie, du nombre d'actions dont les services sont responsables, ainsi que du type d'action qui doit être mis en œuvre (action unique, récurrente, périodique...). Ce type de fonctionnement étant efficient, la chargée de mission reconduit donc cette flexibilité de calendrier.

La chargée de mission continuera à restituer à l'ensemble des référentes et référents les données sur les progrès de la mise en œuvre, afin que chaque service ait une vision transversale de la stratégie.

Les fiches de suivi des indicateurs mises en place depuis 2021 continueront à être utilisées, avec quelques modifications de forme. Mises à disposition sur les dossiers partagés déjà évoqués, elles permettent d'être consultées par toutes les personnes impliquées dans la mise en œuvre.

La chargée de mission fera l'analyse des indicateurs et rédigera bilans et synthèses à destination des deux comités. Elle fournira notamment des tableaux statistiques.

Les deux comités conserveront donc les mêmes missions de contrôle et d'évaluation de la mise en œuvre de la stratégie.

L'utilisation d'une plateforme de travail collaboratif avait été envisagée en 2021 : l'idée a été abandonnée car le suivi des progrès se fait de façon efficiente avec les outils déjà existants et grâce à une veille régulière de la chargée de mission.

Le service communication de l'École s'était engagé à mettre en place un plan de communication spécifique à HRS4R : il a été formalisé début 2023. L'évolution et la poursuite de la mise en œuvre de ce plan permettra la mise en valeur des réalisations HRS4R. Il s'agit donc d'un outil essentiel de valorisation des progrès dans le cadre de l'évaluation externe à venir, ainsi que dans le cadre du prochain cycle de mise en œuvre.

L'actualisation régulière de la page HRS4R du site internet par le service communication permettra également d'afficher et de mettre en valeur les progrès réalisés.

3.2 Préparation de l'examen externe

La chargée de mission HRS4R, les services et les chercheuses et chercheurs impliqué(e)s, ainsi que la gouvernance ont tous à cœur de proposer une nouvelle stratégie 2025-2027 riche de nouvelles actions et gage de qualité en termes de conditions de travail, pour toute la communauté de recherche de l'École.

Les recommandations fournies par les experts en 2021, lors de l'auto-évaluation à mi-parcours, ont été prises en compte pour cette phase de demande de renouvellement du label :

- Comme prévu et comme demandé, la politique de recrutement OTM-R a été rédigée et est intégrée à la stratégie HRS4R. Elle est affichée sur le site institutionnel de l'École.
- Comme demandé, la chargée de mission HRS4R veille à ce que la stratégie HRS4R soit bien prise en compte dans la stratégie globale de l'établissement :
 - Cela se traduit par un travail régulier et transversal avec les agents référents HRS4R de tous les services, et plus fréquemment avec les agents référents des services de la DRH et de la VPR. Les actions mises en œuvre par ces services sont intégrées à leurs stratégies de service.
 - Cela se traduit également par la mention et ou la référence de la stratégie HRS4R dans d'autres documents stratégiques de l'établissement (comme déjà évoqué plus haut), y compris dans le Projet d'Établissement de l'École.
 - Cela se traduit enfin par une méthodologie de travail commune et transversale entre tous les agents référents sur les différents engagements de l'École.
- En outre, et il s'agit d'un engagement pris lors de l'auto-évaluation à mi-parcours : plusieurs chercheuses et chercheurs sont acteurs de la stratégie HRS4R, à des niveaux d'implication variables, mais en augmentation par rapport à 2021.

Enfin, la chargée de mission HRS4R travaille à mettre en place un échange de pratiques avec d'autres établissements labellisés, dans le but de partager les expériences et d'en retirer des enseignements et des conseils, notamment pour la visite sur site des experts.

Cette visite sera organisée en amont. Elle impliquera la gouvernance, tous les services opérateurs de la mise en œuvre, ainsi que des chercheuses et chercheurs.

4. Conclusion

La nouvelle stratégie HRS4R a été établie sur les années civiles 2025 à 2027, alors que l'avis sur le renouvellement du label n'aura pas encore été rendu par la Commission européenne (date limite 12 juin 2025).

Ce nouveau cycle commence donc dès janvier 2025 avec la mise en œuvre de la nouvelle stratégie et du nouveau plan d'action, dans l'attente du retour de la Commission européenne.

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 entre la stratégie s'achevant et la nouvelle stratégie.

Les évolutions nécessaires seront ensuite apportées en fonction du retour des experts sur la demande de renouvellement.

Ce premier cycle de labellisation a montré les avancées menées par l'école ces dernières années dans le cadre de sa stratégie HRS4R, mais aussi certaines perspectives d'amélioration.

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*.

La stratégie HRS4R est désormais mieux ancrée dans la stratégie d'établissement et implique durablement et utilement des chercheuses et chercheurs.

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

Le renouvellement du label pour une nouvelle période de trois ans permettra de poursuivre dans cette dynamique et de concourir à l'attractivité de l'ENS de Lyon, nationalement et internationalement.

5. Plan d'action 2025-2027

Le nouveau plan d'action propose **52 actions** :

- Les 6 dont la mise en œuvre est encore en cours ou dont la mise en œuvre n'a pas encore commencé ;
- Les 46 autres sont de nouvelles actions.

11 entités (services ou missions) sont les opérateurs de mise en œuvre :

<i>Opérateurs</i>	<i>Nombre d'actions</i>
<i>Bibliothèque Diderot de Lyon</i>	4
<i>Directrice générale des services adjointe</i>	2
<i>Direction de la communication</i>	3
<i>Direction des ressources humaines</i>	14
<i>Direction des services informatiques</i>	1
<i>Institut Français de l'Éducation</i>	2
<i>Mission transition écologique</i>	2
<i>Référentes orientation et accompagnement de carrière</i>	4
<i>Service de prévention et de santé au travail</i>	4
<i>Vice-présidence études</i>	1
<i>Vice-présidence recherche</i>	15
<i>Total général</i>	52

Répartition des 52 actions dans les 5 thématiques :

<i>Thématiques</i>	<i>Nombre d'actions</i>
<i>Axe 1 : Recrutement et intégration des chercheuses et chercheurs</i>	7
<i>Axe 2 : Développement de carrière des chercheuses et chercheurs</i>	21
<i>Axe 3 : Qualité de vie et des conditions de travail des chercheuses et chercheurs</i>	9
<i>Axe 4 : Appui aux chercheuses et chercheurs dans leurs activités scientifiques</i>	9
<i>Axe 5 : Engagements des chercheuses et chercheurs</i>	6
<i>Total général</i>	52

Sur ces 52 actions (colonne « Type ») :

- 5 sont des actions de Communication (C)
- 38 sont des actions de Développement (D)
- 9 sont des actions de Formalisation (F)

Légende pour la colonne « Statut de l'action » :

- N : nouveau
- R : reconduit

AXE 1 : RECRUTEMENT ET INTEGRATION DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS

Objectifs	N°	Actions	Type	Principes	2025	2026	2027	Opérateurs	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
Afficher une politique de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite	1	Diffuser la politique de recrutement OTM de l'École aux chercheuses et chercheurs et à l'ensemble du personnel (français et anglais)	C	13. Recrutement	X			DRH	Mise en ligne du document d'ici fin 2025	N	Cet engagement figure dans la politique de recrutement OTM de l'École. Modalités de mise en œuvre : - Diffuser sur les sites institutionnels français et international - Relayer via la Lettre RH.
	2	Communiquer la politique de recrutement OTM à chaque comité de sélection	C	13. Recrutement	X	X	X	DRH	Document communiqué à 100% des comités de sélection chaque année	N	Cet engagement figure dans la politique de recrutement OTM de l'École. En lien avec une action du PAE sur la nécessité de repenser la sensibilisation et l'organisation des COS afin de prévenir les biais de genre dans le recrutement.
	3	Refondre le guide pour les Comités de sélection (français et anglais)	F	13. Recrutement		X		DRH	Guide refondu d'ici 2026	N	Élaboré en 2020, dans le cadre du premier plan d'action HRS4R, le guide pour les comités de sélection nécessite d'être revu dans sa forme et son contenu. Engagement figurant dans la politique de recrutement OTM de l'École. En lien avec une action du PAE sur la nécessité de repenser la sensibilisation et l'organisation des COS afin de prévenir les biais de genre dans le recrutement.
	4	Formaliser une charte de recrutement des personnels contractuels	F	13. Recrutement			X	DRH	Charte formalisée d'ici 2027	N	Cet engagement figure dans la politique de recrutement OTM de l'École.

	5	Élaborer une grille indicative d'évaluation des mérites professionnels pour les Comités de sélection	F	13. Recrutement 14. Sélection	X			DRH	Grille élaborée d'ici fin 2025	N	<p>L'ENS de Lyon est engagée dans la réforme de l'évaluation des chercheuses et chercheurs ; elle a signé en 2024 la Déclaration de San Francisco (DORA) et l'Accord sur la réforme de l'évaluation de la recherche (CoARA).</p> <p>L'École s'engage, en outre, dans sa politique de recrutement OTM, à opérer une sélection basée sur les mérites professionnels des candidats (évaluation qualitative).</p> <p>Dans ce cadre, il est nécessaire d'élaborer une grille de critères permettant l'évaluation des mérites professionnels.</p> <p>Les membres du CAR et du CSR sont sollicités sur 2025-2027 pour réfléchir au contenu de ce document.</p> <p>En lien avec une action du PAE sur la nécessité de repenser la sensibilisation et l'organisation des COS afin de prévenir les biais de genre dans le recrutement.</p>
Optimiser les procédures d'intégration des chercheuses et chercheurs nouvellement recruté(e)s	6	Pérenniser la journée d'accueil des chercheuses et chercheurs nouvelles et nouveaux arrivant(e)s	D	24. Conditions de travail	X	X	X	VPR	Journée organisée chaque année	N	<p>Organisée par la VPR, cette journée d'accueil s'est déroulée en juillet 2024.</p> <p>Son organisation sera dorénavant prévue chaque année, au 1er semestre.</p> <p>L'objectif est de favoriser la bonne intégration des nouveaux arrivants, quelles que soient leur tutelle et leur nationalité, en présentant l'École, et l'environnement de la recherche en France et sur le site.</p> <p>En lien avec le PAE qui mentionne la nécessité d'informer régulièrement les personnels, notamment nouveaux personnels, sur les engagements de l'ENS en matière d'égalité (plusieurs actions de communication, d'information, d'interventions et de formations prévues dans le PAE 2024-2026).</p>

	7	Pérenniser la journée d'accueil des doctorantes et doctorants	D	24. Conditions de travail	X	X	X	VPR	Journée organisée chaque année	N	<p>L'École a organisé en décembre 2023 sa première édition d'une journée d'accueil des doctorantes et doctorants. La journée était ouverte à tous les doctorantes et doctorants de l'École, qu'ils en soient employés ou non, et quelle que soit leur année de thèse.</p> <p>L'objectif de la journée est de proposer aux doctorantes et doctorants tous les outils et ressources nécessaires à leur parcours de thèse. L'édition 2023 a été appréciée par les doctorantes et doctorants. En 2024, un format plus court a été proposé, avec les mêmes objectifs.</p> <p>La journée des doctorantes et doctorants demande à être affinée dans son format et son contenu, de manière à être la plus utile possible.</p> <p>https://www.ens-lyon.fr/evenement/recherche/journee-des-doctorantes-et-doctorantes-et-doctorants-phd-students-day</p> <p>En lien avec le PAE qui mentionne la nécessité d'informer régulièrement les doctorantes et doctorants sur les engagements de l'ENS en matière d'égalité (plusieurs actions de communication, d'information, d'interventions et de formations prévues dans le PAE 2024-2026).</p>
--	---	---	---	---------------------------	---	---	---	-----	--------------------------------	---	--

AXE 2 : DEVELOPPEMENT DE CARRIERE DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS

Objectifs	N°	Actions	Type	Principes	2025	2026	2027	Opérateurs	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
Favoriser une évaluation principalement qualitative des chercheuses et chercheurs dans le cadre de leur progression de carrière	8	Élaborer une grille indicative d'évaluation des mérites professionnels pour le Conseil d'administration restreint (CAR) et le Conseil scientifique restreint (CSR)	F	11. Systèmes d'évaluation 22. Reconnaissance de la profession 28. Développement de carrière 29. Valorisation de la mobilité	X			DRH	Grille élaborée d'ici fin 2025	N	<p>L'ENS de Lyon est engagée dans la réforme de l'évaluation de la recherche et des chercheuses et chercheurs ; elle a signé en 2024 la Déclaration de San Francisco (DORA) et l'Accord sur la réforme de l'évaluation de la recherche (CoARA).</p> <p>En accord avec l'engagement selon lequel il faut fonder l'évaluation des chercheuses et chercheurs principalement sur une évaluation qualitative, l'École s'engage donc à élaborer une grille de critères des mérites professionnels ; cet outil sera mis à disposition des CAR et CSR qui ont la charge de l'étude des primes et promotions internes.</p> <p>Les membres du CAR et du CSR sont sollicités pour réfléchir au contenu de ce document.</p> <p>En lien avec l'axe 3 du PAE visant à faire un diagnostic des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à proposer des mesures pour les résorber.</p>
Développer un accompagnement de carrière des chercheuses et chercheurs par les pairs	9	Réviser la charte du mentorat	F	28. Développement de carrière 40. Supervision	X			ROC	Charte révisée d'ici fin 2025	N	Les référentes orientation et accompagnement de carrière (ROC) ont pour première mission de réviser la charte du mentorat existant depuis 2021, afin d'en assurer l'utilisation et la promotion les plus efficaces.
	10	S'assurer que chaque chercheuse et chercheur nouvel(le) arrivant(e) puisse bénéficier d'un mentorat	D	28. Développement de carrière 40. Supervision	X	X	X	ROC	Nombre/an de chercheuses et chercheurs accompagnés	N	<p>Les référentes orientation et accompagnement de carrière ont à cœur de développer une culture de proximité et d'entraide au sein de la communauté de recherche.</p> <p>Elles s'assureront que chaque chercheuse et chercheur nouvel(le) arrivant(e) puisse bénéficier d'un mentorat, s'il</p>

											le souhaite. Cette action se fait en lien avec les directions des laboratoires et/ou des départements.
11	Proposer des entretiens informels de pair à pair	D	28. Développement de carrière	X	X	X	ROC	Nombre/an d'entretiens réalisés	N	Les référentes orientation et accompagnement de carrière ont à cœur de développer une culture de proximité et d'entraide au sein de la communauté de recherche. Elles mettent leur expérience professionnelle sénior au profit de chercheuses et chercheurs plus jeunes en proposant des entretiens informels sur l'orientation de leur carrière. Cette action se fait en lien avec les directions des laboratoires et/ou des départements.	
12	Proposer une aide et un conseil pour l'élaboration des dossiers de promotion, demandes de CRCT, d'inscription en section de CNU, etc.	D	28. Développement de carrière	X	X	X	ROC	Nombre/an de personnes accompagnées	N	Action menée par les référentes orientation et accompagnement de carrière.	
13	Déployer des ateliers pédagogiques pour partage de pratiques et d'expériences dans les départements de formation	D	40. Supervision 33. Enseignement 28. Développement de carrière 30. Accès aux services d'orientation de carrière	X	X	X	VPE	Nombre de départements/an ayant instauré les ateliers	N	L'objectif est de proposer régulièrement un espace d'échange informel sur les pratiques pédagogiques au sein des 12 départements de formation. Les ateliers sont animés par des chercheuses et chercheurs sur la base du volontariat et sont ouverts à toutes les personnes enseignant de façon régulière.	

Proposer un suivi de carrière régulier aux chercheuses et chercheurs	14	Formaliser une charte d'accompagnement RH des EC	F	24. Conditions de travail 30. Accès aux services d'orientation de carrière	X		X	DRH	Mise en ligne de la formation enregistrée d'ici 2025 Rédaction d'une charte d'accompagnement RH des EC d'ici 2027	R	<p>L'action est reconduite car en cours.</p> <p>Pour achever la mise en œuvre de cette action, il est prévu, pour faire suite à la mise en place de la formation sur la carrière des EC (étape 1) :</p> <p>Étape 2 : enregistrement et mise à disposition de la formation sur l'intranet</p> <p>Étape 3 : rédaction d'une charte d'accompagnement RH des EC</p> <p>En lien avec le PAE 2024-2026 qui mentionne l'intérêt de ces entretiens pour informer, inciter et soutenir les femmes à préparer la suite de leur carrière, à des moments charnières (ex : passage de l'HDR), ainsi que dans le cadre d'un congé maternité, paternité, parental ou d'adoption.</p>
	15	Programmer des temps d'échanges entre MCF/PU et les VPR 18 mois après le recrutement.	D	28. Développement de carrière 30. Accès aux services d'orientation de carrière	X	X	X	VPR	Nombre de temps d'échanges VPR/MCF et PU organisés à N+ 18 mois	R	<p>Action reconduite avec de nouvelles modalités de mise en œuvre. En lien avec la VPE.</p> <p>Une grille de questions accompagne et oriente ce temps d'échange.</p> <p>En lien avec le PAE 2024-2026 : enjeux de prévention du harcèlement moral, des discriminations, des VSS et des LGBT+phobies pour s'assurer que l'intégration se passe bien pour la personne (en repérant d'éventuelles situations à risque / problématiques).</p>
	16	Programmer des temps d'échange entre MCF et les VPR 5 ans après le recrutement	D	28. Développement de carrière 30. Accès aux services d'orientation de carrière	X	X	X	VPR	Nombre d'entretiens MCF organisés 5 ans après le recrutement	R	<p>Action reconduite avec de nouvelles modalités de mise en œuvre. En lien avec la VPE.</p> <p>Une grille de questions accompagne et oriente ce temps d'échange.</p> <p>L'objectif est toujours d'évoquer le développement de carrière et les tâches d'encadrement.</p>

17	Favoriser un cadre informel de discussion entre chercheuses et chercheurs pour partages d'expérience et échanges sur les pratiques professionnelles.	D	28. Développement de carrière 30. Accès aux services d'orientation de carrière	X	X	X	VPR	2 cafés organisés par an	R	Action reconduite avec de nouvelles modalités de mise en œuvre. L'idée est d'organiser, deux fois par an, un café VPR où seront convié(e)s tous les chercheuses et chercheurs, sur le modèle des Cafés RH de la DRH ou des Cafés pour les doctorantes et doctorants (Cafés Doct) du Bureau du 3 ^{ème} cycle.
18	Mettre en place un mentorat « Femmes et Sciences » pour les doctorantes	D	10. Non- discrimination 27. Équilibre entre les sexes 28. Développement de carrière	X	X	X	VPR	Mise en place du mentorat d'ici fin 2025	N	L'École souhaite mettre en place un mentorat à destination des doctorantes, qui officient dans des disciplines à prédominance masculine. Ce mentorat concernera dans un premier temps les disciplines suivantes : mathématiques, informatique, physique, chimie et biologie.
19	Organiser des cafés doct thématiques	D	28. Développement de carrière 30. Accès aux services d'orientation de carrière	X	X	X	VPR	Nombre de cafés doct organisés par an	N	Action menée par le Bureau du 3 ^{ème} cycle. La dématérialisation des processus de gestion des thèses a éloigné les services des doctorantes et doctorants et doctorants. Depuis juillet 2023, des temps d'échanges thématiques sont proposés, sous forme de pauses café. Après une présentation rapide du sujet par l'équipe du Bureau du 3 ^{ème} cycle, place est laissée aux questions-réponses, ainsi qu'à la rencontre entre pairs, afin de prévenir le questionnement voire l'isolement (géographique et/ou fonctionnel).

	20	Recevoir les doctorantes et doctorants en rendez-vous individuels à des étapes clés de la thèse	D	28. Développement de carrière 30. Accès aux services d'orientation de carrière	X	X	X	VPR	Liste des thématiques identifiées Nombre de RV planifiés/an	N	<p>Action menée par le Bureau du 3^{ème} cycle.</p> <p>Dans le but de répondre à des problématiques individuelles, des rendez-vous sont proposés aux doctorantes et doctorants à des étapes clés de la thèse Thématiques envisagées : «Inscription», «Codirection/cotutelle», «CSI», «montage du Projet de soutenance », « Financement», «Soutenances».</p> <p>Le bureau du 3^{ème} cycle est en outre formé en matière de prévention et peut le cas échéant orienter les doctorantes et doctorants en difficulté vers le dispositif de signalement et la mission égalité.</p>
	21	Créer des contenus intranet à l'attention des doctorantes et doctorants et encadrants	C	28. Développement de carrière 30. Accès aux services d'orientation de carrière	X	X	X	VPR	Nombre de pages mises à disposition/an	N	<p>Action menée par le Bureau du 3^{ème} cycle.</p> <p>Sont déjà publiées une page «Codirection/cotutelle» et une page «(Faire) Soutenir une thèse à l'ENS de Lyon». L'objectif est d'alimenter régulièrement Intranet de pages dédiées et d'en enrichir le contenu.</p>
Développer l'offre de formation tout au long du parcours professionnel	22	Mettre en place une formation à l'encadrement doctoral, incluant également les enjeux d'égalité	D	36. Relations avec les directeurs de thèse/stage 40. Supervision	X			DRH	Formation mise en place d'ici fin 2025	R	<p>L'action est reconduite avec un changement de service pilote.</p> <p>Sujets abordés : se former au management, règles d'organisation, boîte à outils, animation et accompagnement + questions d'égalité.</p> <p>Le suivi de cette formation sera notamment un point d'attention lors du dépôt du dossier de l'inscription à la HDR.</p> <p>Action dans le PAE 2024-2026.</p>

23	Mettre en place un accompagnement à la formation des nouveaux MCF	D	38. Développement professionnel continu 39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	X	X		DRH	Parcours mis en place d'ici fin 2025	N	Les MCF nouvellement nommé(e)s doivent suivre un parcours de formation obligatoire. L'objectif de l'action est la mise en place d'un parcours de formation incluant MOOC et ateliers. Action du PAE 2024-2026 : formation aux engagements de l'ENS en faveur de l'égalité pour les nouveaux personnels.
24	Proposer des formations à l'accessibilité numérique dans le cadre du schéma pluriannuel de mise en accessibilité numérique	D	38. Développement professionnel continu 39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	X	X		DRH	Organiser 1 formation par an <i>a minima</i>	N	Proposition de formations sur la thématique «Produire des contenus numériques accessibles».
25	Proposer des formations à la pédagogie universitaire à tous les personnels enseignants (dont les doctorantes et doctorants)	D	38. Développement professionnel continu 39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	X	X	X	IFE	Nombre de formations par an Nombre de personnes présentes	N	Les actions suivantes, coordonnées et animées par l'équipe I-Sup (IFé), sont envisagées : - un cycle de formations sur la pédagogie universitaire (focus sur l'approche par compétences- approche programme et la thématique de la transition socio-écologique), -un cycle de formations sur la thématique de l'inclusion et transition écologique et responsabilité sociétale. Mise en œuvre sous réserve des ressources humaines nécessaires.
26	Proposer un accompagnement à la pédagogie universitaire à tous les personnels enseignants (dont les doctorantes et doctorants)	D	38. Développement professionnel continu 39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu		X	X	IFE	Nombre d'ateliers/an Nombre de personnes présentes Espace d'innovation pédagogique créé d'ici l'année 2026	N	Les actions suivantes, coordonnées et animées par l'équipe I-Sup (IFé), sont envisagées : - des ateliers de retours d'expériences et de réflexivité sur des situations d'apprentissage réelles émergeant à la suite des formations, - un soutien-accompagnement des projets pédagogiques innovants dans un espace d'innovation pédagogique. Mise en œuvre sous réserve des ressources humaines nécessaires.

Revaloriser la rémunération des chercheuses et chercheurs R1 et R2	27	Revaloriser la rémunération des post-doctorantes et post-doctorants	D	26. Financement et salaires	X			DRH	Revalorisation effective d'ici début 2025	N	Au regard de l'inflation et dans un souci d'harmonisation avec les rémunérations du CNRS, il est prévu d'augmenter de 5,5 % la rémunération des post-doctorantes et doctorants.
	28	Revaloriser la rémunération des chercheuses et chercheurs	D	26. Financement et salaires	X			DRH	Revalorisation effective d'ici début 2025	N	Définition : <i>chercheuse/chercheur</i> = statut administratif d'une post-doctorante ou post-doctorant au bout de 3 ans d'expérience professionnelle. Au regard de l'inflation et suite à la décision d'augmenter la rémunération des post-doctorantes et post-doctorants, il est également prévu d'augmenter la rémunération des chercheuses et chercheurs.

AXE 3 : QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS

Objectifs	N°	Actions	Type	Principes	2025	2026	2027	Opérateurs	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
Cadrer la démarche QVCT de l'ENS de Lyon	29	Mettre en place un baromètre social	F	24. Conditions de travail	X			DGSA	Baromètre mis en place d'ici fin 2025	N	Le baromètre social permettra d'interroger la qualité de vie et des conditions de travail des chercheuses et chercheurs, au même titre que les autres personnels. PAE 2024-2026 : enjeux d'égalité intégrés au baromètre social.
	30	Formaliser un schéma directeur QVCT de l'ENS de Lyon	F	24. Conditions de travail			X	DGSA	Schéma directeur formalisé d'ici fin 2027	N	Le schéma directeur QVCT posera les orientations en matière de qualité de vie et des conditions de travail des chercheuses et chercheurs, au même titre que les autres personnels, en intégrant les attendus dans le cadre d'HRS4R. PAE 2024-2026 : enjeux d'égalité intégrés dans la démarche QVCT
Optimiser le parcours de prévention/santé	31	Poursuivre les actions de formation en matière de santé mentale, en sensibilisant davantage les chercheuses et chercheurs	D	24. Conditions de travail 38. Développement professionnel continu 39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	X	X	X	DRH	Nombre de C et d'EC en formation/an	N	L'ENS de Lyon propose depuis 2022 des formations en matière de santé mentale : 2 ateliers + deux formations de premier secours en santé mentale. L'action vise à promouvoir ces formations auprès des chercheuses et chercheurs, notamment en prévention des RPS et VSS.
	32	Prévenir les risques professionnels spécifiques aux personnes en âge de procréer dans les laboratoires de recherche	D	24. Conditions de travail		X		SPST	Nombre d'actions de sensibilisation/an	N	Il s'agit de mettre en place des actions de sensibilisation dans les laboratoires de recherche spécifiques à l'utilisation de certaines substances nocives à la procréation. Cette action sera menée par le service de médecine de prévention en lien avec les directrices et directeurs des laboratoires, les départements concernés, les

											assistantes et assistants de prévention et la conseillère de prévention.
	33	Instaurer la diffusion d'une lettre SPST	C	24. Conditions de travail		X		SPST	4 lettres par an	N	Cette action de communication vise à mieux diffuser les informations et actualités en matière de prévention des risques professionnels et de santé au travail. Diffusion en français et en anglais.
	34	Enrichir les informations de la page intranet SPST	C	24. Conditions de travail		X		SPST	Page refondue d'ici fin 2026	N	Cette action de communication vise à mieux diffuser les actualités, informations et documents en matière de prévention des risques professionnels et de santé au travail.
Optimiser la prise en compte des besoins particuliers (handicap)	35	Mettre en œuvre le nouveau schéma directeur Handicap 2024-2027 de l'ENS de Lyon	D	10. Non- discrimination	X	X	X	SPST	Production d'un bilan annuel	N	Le nouveau schéma directeur handicap de l'ENS de Lyon concerne tous les personnels de l'École. Certaines actions envisagées touchent plus particulièrement les chercheuses et chercheurs : - améliorer l'accessibilité en termes pédagogiques - favoriser la diffusion dans l'École des travaux de recherche sur le thème de l'inclusion.
Poursuivre la politique d'égalité professionnelle femme/homme	36	Mettre en œuvre le nouveau plan égalité professionnelle 2024-2026 femme/homme de l'ENS de Lyon, et spécifiquement sur les aspects concernant les chercheuses et chercheurs	D	10. Non- discrimination 27. Équilibre entre les sexes	X	X	X	DRH	Production d'un bilan annuel	N	Le PAE 2024-2026 intègre les enjeux de recrutement, de rémunération, de qualité de vie et conditions de travail, de santé au travail, de conciliation des temps de vie et de prévention des discriminations, du harcèlement moral, des VSS et des LGBT+phobies. Ces axes touchent tout autant les doctorantes et doctorants que les enseignants-chercheuses et chercheurs et chercheurs Les actions HRS4R représentent donc des opportunités d'aborder les enjeux d'égalité professionnelle, comme indiqué dans les commentaires de chacune de ces actions. Le PAE 2024-2026 mentionne, quant à lui, l'action de mettre en œuvre les actions HRS4R dédiées à l'accompagnement de carrière des personnels C et EC.

											Enfin, les Gender equality plans sont indispensables pour demander des financements Horizon Europe : il est donc important de communiquer et de former les chercheuses et chercheurs à ces enjeux.
Poursuivre l'amélioration de la communication en anglais	37	Améliorer l'accessibilité de l'information en anglais pour les chercheuses et chercheurs	D	10. Non- discrimination	X	X	X	COM	Nombre de communication bilingues internes Nombre de documents de travail internes traduits en anglais	R	Il s'agit d'une action reconduite et repensée, n'ayant pu être mise en œuvre pour des raisons techniques entre 2021 et 2024. En lien avec la DRH et le service DUNES.

AXE 4 : APPUI AUX CHERCHEUSES ET CHERCHEURS DANS LEURS ACTIVITES SCIENTIFIQUES

Objectifs	N°	Actions	Type	Principes	2025	2026	2027	Opérateurs	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
Enrichir l'accompagnement et conseiller les chercheuses et chercheurs dans le cadre de leurs projets de recherche	38	Sensibiliser les chercheuses et chercheurs aux AAP Publics-Privés	D	23. Environnement de la recherche 28. Développement de carrière	X	X	X	VPR	Nombre d'actions de sensibilisation/an	N	Action menée par le SIP et le SV. Nouvelle action dans la continuité des liens SIP/SV suite au constat d'un nombre insuffisant de projets AAP Publics-Privés. Les actions pourront prendre des formes diverses (mails, journées de sensibilisation, etc.).
	39	Détecter et faire des propositions individualisées auprès des chercheuses et chercheurs pour financer ou valoriser leur projet de recherche	D	23. Environnement de la recherche 28. Développement de carrière	X	X	X	VPR	Nombre de détections/an	N	Action menée par le SIP et le SV. Nouvelle action dans la continuité des liens SIP/SV afin d'accroître la proximité avec les chercheuses et chercheurs pour répondre au plus proche de leurs besoins quel que soit le niveau de maturité TRL de leur projet et proposer un accompagnement sur toute la chaîne. Les actions prendront la forme d'entretiens individuels (avec rédaction de fiches de synthèse partagées SIP/SV et le cas échéant des propositions pour accompagner leurs projets).
Fournir aux chercheuses et chercheurs le cadre éthique nécessaire à	40	Proposer un appui opérationnel aux chercheuses et chercheurs en matière d'éthique	F	2. Principes éthiques			X	VPR	Procédure d'appui effective d'ici fin 2027	N	L'ENS de Lyon réfléchit à l'appui et l'accompagnement à mettre en place pour la gestion des questionnements éthiques de ses chercheuses et chercheurs.

leurs projets de recherche	41	Organiser un accompagnement et un conseil pour les chercheuses et chercheurs dont les projets de recherche sont impactés par le Protocole de Nagoya	D	2. Principes éthiques 6. Responsabilité			X	VPR	Modalités d'accompagnement mises en œuvre d'ici fin 2027	N	Il s'agit de réfléchir à une modalité d'accompagnement des chercheuses et chercheurs SEE et SHS qui doivent accomplir des formalités induites par le Protocole de Nagoya. Cette réglementation encadre l'accès et le partage des avantages découlant de l'utilisation de ressources génétiques ou de connaissances traditionnelles associées à ces ressources.
Décliner les préconisations de la feuille de route Science ouverte de l'ENS de Lyon	42	Fiabiliser et ouvrir les informations sur la recherche de l'ENS de Lyon	D	8. Diffusion et exploitation des résultats	X	X	X	BIB	Nombre d'identifiants-recherche ayant fait l'objet d'une curation/an Nombre de rectifications d'informations programmées dans OpenAlex/an	N	Travail approfondi sur les identifiants-recherche (ROR, Orcid, IdHal) et curation des informations ouvertes sur la recherche (OpenAlex)
	43	Accompagner et promouvoir les accords transformants «Publish and Read» signés par l'ENS de Lyon (Cambridge, Elsevier, Wiley...) auprès des communautés de recherche	D	23. Environnement de la recherche	X	X	X	BIB	Nombre d'articles soumis dans le workflow de chaque éditeur/an	N	L'ENS de Lyon propose, avec le consortium Couperin, des accords facilitant les publications en open access (remises sur les frais de publication), tout en incluant l'accès au contenu. Conditions : être chercheuse ou chercheur affilié(e) à l'ENS de Lyon et être corresponding author, en charge du processus complet de publication. https://www.bibliotheque-diderot.fr/chercheurs/publier-en-open-access
	44	Proposer une offre documentaire globale de services documentaires aux unités de recherche	D	23. Environnement de la recherche	X	X	X	BIB	Nombre de rendez-vous assurés/an	N	Présentation d'un «pack de services» (archives ouvertes, identifiants numériques, données de la recherche...) à travers des réunions propres à chaque laboratoire et en s'appuyant sur les référentes et référents documentaires.

Optimiser la sécurisation des données de la recherche	45	Appliquer la Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI) ENS de Lyon dans les laboratoires de recherche	D	23. Environnement de la recherche	X	X	X	DSI	Pourcentage moyen d'application de la PSSI dans les laboratoires	N	La PSSI est un ensemble de 64 règles de sécurité. Chaque laboratoire est sensibilisé et accompagné pour les décliner dans son périmètre.
	46	Mettre en œuvre une stratégie d'établissement pour la gestion des données de la recherche, les codes et logiciels	D	23. Environnement de la recherche	X	X	X	BIB	Nombre de plans de gestion de données accompagnés/an	N	L'action se fait en lien avec la labellisation du MESR «Atelier de la donnée» Datalyst du site académique Lyon Saint-Étienne.

AXE 5 : ENGAGEMENTS DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS

Objectifs	N°	Actions	Type	Principes	2025	2026	2027	Opérateurs	Indicateurs	Statut de l'action	Commentaires
Poursuivre la démarche de vulgarisation scientifique et d'engagement vis-à-vis de la société au sein de l'École	47	Faire participer les chercheuses et chercheurs à des mini-conférences sur leurs travaux de recherche à destination des personnels administratifs	D	9. Engagement vis-à-vis de la société 23. Environnement de la recherche	X	X	X	VPR	5 mini-conf organisées/an	N	<p>Cette action vise à mobiliser les chercheuses et chercheurs dans l'organisation de mini-conférences de 30 minutes, à destination des personnels de l'École, dans une démarche de vulgarisation scientifique.</p> <p>L'objectif est de sensibiliser les personnels aux activités scientifiques, mais également de fédérer les différentes communautés et de donner du sens au travail collectif.</p>
	48	Organiser une journée de conférences des chercheuses et chercheurs nouvelles et nouveaux arrivants à destination de toute l'École	D	9. Engagement vis-à-vis de la société 23. Environnement de la recherche	X	X	X	VPR	Journée organisée chaque année	N	<p>Objectifs : Permettre aux chercheuses et chercheurs nouvelles et nouveaux arrivants de mieux se faire connaître. Diffuser la culture scientifique.</p> <p>Modalités : sur un temps réduit (du type «ma thèse en 180 secondes»), demander aux chercheuses et chercheurs nouvelles et nouveaux arrivants (SEE et SHS confondus) de présenter de façon vulgarisée leurs thématiques de recherche et leurs projets.</p>
	49	Sensibiliser et former les chercheuses et chercheurs à l'écriture et à la production de podcasts	D	9. Engagement vis-à-vis de la société 23. Environnement de la recherche	X	X	X	COM	Nombre de chercheuses et chercheurs formé(e)s par an	N	<p>Objectif : élargir les outils de la diffusion scientifique, en tenant compte des nouveaux comportements d'écoute des media qui montrent la montée des podcasts, permettre aux chercheuses et chercheurs de s'autonomiser tout en intégrant les contraintes d'écriture pour le podcast.</p>

	50	Intensifier le partenariat avec « The Conversation »	D	9. Engagement vis-à-vis de la société 23. Environnement de la recherche	X	X	X	COM	Nombre d'articles publiés par an	N	L'ENS de Lyon a adhéré à The Conversation France. Ce média en ligne d'information et d'analyse de l'actualité indépendant propose des articles grand public écrits par des enseignantes et enseignants, des chercheuses et chercheurs et des doctorantes et doctorants, en étroite collaboration avec une équipe de journalistes expérimentés. Certains articles peuvent être relayés sur les éditions internationales de The Conversation. L'objectif ? Éclairer l'actualité par de l'expertise fiable fondée sur des recherches.
Associer les chercheuses et chercheurs à la démarche Développement durable et responsabilité sociétale de l'École	51	Mettre en œuvre le schéma directeur DD&RSE 2025-2030, spécifiquement dans sa dimension «recherche»	D	23. Environnement de la recherche 2. Principes éthiques 3. Responsabilité professionnelle	X	X	X	MTE	Production d'un bilan annuel	N	L'ENS de Lyon se doit de répondre aux objectifs du ministère inscrits dans son Plan Climat-Biodiversité (2023), notamment à travers l'adoption et la mise en œuvre d'un Schéma Directeur Développement Durable et Responsabilité Sociale pluriannuel. À ce titre, des objectifs concernant l'amélioration de la prise en compte des enjeux de transition écologique dans les activités de recherche seront inscrits dans le Schéma Directeur DD&RSE, parmi lesquels (liste en évolution) : - créer un centre de formation et recherche dédié aux enjeux de transition écologique ; - accompagner les laboratoires dans la mise en œuvre de mesures de transition écologique de leurs pratiques ; - renforcer les actions de médiation scientifique liées aux recherches sur des aspects de la transition écologique. Il appartiendra à la mission transition écologique de travailler en lien avec les laboratoires et les services d'appui à la recherche pour la mise en œuvre de ces objectifs.

	52	Accompagner les chercheuses et chercheurs sur l'évaluation et la réduction des émissions de gaz à effet de serre dans leurs activités de recherche	D	23. Environnement de la recherche	X	X	X	MTE	<p>Nombre/an de laboratoires ayant réalisé un bilan carbone entre N et N-2</p> <p>Nombre/an de laboratoires ayant adopté des plans de réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre</p>	N	<p>En 2023, 12 laboratoires avaient réalisé au moins un bilan carbone depuis 2021. Il s'agit donc de renforcer l'évaluation de l'empreinte carbone des activités des laboratoires de recherche en accompagnant tous les laboratoires dans la comptabilisation de leurs émissions de gaz à effet de serre, via l'utilisation de la plateforme GES1.5.</p> <p>Suite à l'évaluation, il faudra ensuite que chaque laboratoire détermine des mesures propres à réduire ses émissions de gaz à effet de serre. La mission transition écologique interviendra en appui à ces démarches, notamment en constituant et en animant un réseau de référents transition écologique au sein de l'École.</p>
--	----	--	---	-----------------------------------	---	---	---	-----	--	---	---

6. Annexes

Sigles, abréviations, acronymes

AAP : Appels à projets

AGPR : Agrégé préparateur

ANR : Agence nationale de la recherche

APC : Article processing charges

ASDESER : Accélération des stratégies de développement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

BDL : Bibliothèque Diderot de Lyon

BIATSS : Personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé

BIB : Bibliothèque

CA : Conseil d'administration

CAR : Conseil d'administration restreint

CNRS : Centre national de la recherche scientifique

CNU : Conseil national des universités

COM : Service communication

COS : Comité de sélection

CPJ : Chaire de professeur junior

CPP : Congé pour projet pédagogique

CRCT : Congés pour recherches ou conversions thématiques

CS : Conseil scientifique

CSA : Comité social d'administration

CSI : Comité de suivi individuel

CSR : Conseil scientifique restreint

DAF : Direction des affaires financières

DAI : Direction des affaires internationales

DDRS : Développement durable et responsabilité sociétale

DGS : Direction générale des services ou directrice générale des services

DGSA : Directrice générale des services adjointe

DMP : Data plan management

DOI : Digital object identifier

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

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

EARMA : European Association of Research Managers and Administrators

EC : Enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs

EPSCP : Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel

ERC : European Research Council

GT : Groupe de travail

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

IdHAL : Identifiant HAL

IFÉ : Institut français de l'Éducation

INRIA : Institut national de recherche en informatique et en automatique

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

IUF : Institut universitaire de France

LBMC : Laboratoire de biologie et modélisation de la cellule

LGBT : Qui concerne les lesbiennes, les gays, les bisexuels et les transgenres

LIP : Laboratoire de l'informatique et du parallélisme

LLE : Laboratoire de l'Éducation

LSH : Lettres et sciences humaines

MCF : Maître de conférences

MESR : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche

MSCA : Actions Marie Sklodowska-Curie

MTE : Mission Transition écologique

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

PAE : Plan d'action égalité professionnelle femme-homme

PGD : Plan de gestion de données

PRAG : Professeur agrégé

PSSI : Politiques de sécurité des systèmes d'information

PU : Professeur des universités

QVCT : Qualité de vie et des conditions de travail

RDP : Laboratoire de reproduction des plantes

RGPD : Règlement général de protection des données

RH : Ressources humaines

ROC : Référentes orientation et accompagnement de carrière

ROR : Research Organization Registry

RPS : Risques psycho-sociaux

RSE : Responsabilité sociétale des entreprises

RSU : Rapport social unique

SEE : Sciences expérimentales et exactes

SHS : Sciences humaines et sociales

SIP : Service ingénierie de projets

SPST : Service prévention et santé au travail

SV : Service valorisation

TEDS : Transition Écologique pour un Développement Soutenable

TRL : Technology Readiness Levels

UAR : Unité d'appui à la recherche

UMR : Unités mixtes de recherche

VPE : Vice-présidence Études ou Vice-présidente Études

VPR : Vice-présidence Recherche ou Vice-président Recherche

VSS : Violences sexistes et sexuelles

Composition nominative des comités HRS4R 2025-2027

1. Comité de projet :

- Personnel administratif :
 - Cécile O'Brien, directrice générale des services
 - Véronique Vial De Marchi, directrice générale des services adjointe en charge de la simplification, de l'amélioration et des processus administratifs
 - Yasmina Chams, directrice générale des services adjointe en charge des ressources humaines, du dialogue social et de la QVCT
 - Floriane Genest, responsable du service des personnels enseignants et enseignants-chercheurs
 - Aude Riom, directrice de la communication
 - Karin Kim Lim, responsable du service coopération & partenariats internationaux
 - Émilie Sablon, responsable du service ingénierie de projets
 - Régine Matéossian, chargée de mission HRS4R

- Personnel de recherche :
 - Valérie Robert, chargée de recherche INSERM au LBMC
 - Emmanuelle Picard, professeure d'université ENS de Lyon à Triangle et LLE
 - Christine Détrez, professeure d'université ENS de Lyon, vice-présidente recherche
 - François Roudier, professeur d'université ENS de Lyon, vice-président recherche

2. Comité de pilotage :

- Personnel administratif :
 - Cécile O'Brien, directrice générale des services
 - Véronique Vial De Marchi, directrice générale des services adjointe en charge de la simplification, de l'amélioration et des processus administratifs
 - Yasmina Chams, directrice générale des services adjointe en charge des ressources humaines, du dialogue social et de la QVCT
 - Isabelle Bonvin, cheffe de Cabinet

- Personnel de recherche :
 - Léna Pamboutzoglou, doctorante ENS de Lyon au Centre Max Weber
 - Yehudi Simon, agrégé préparateur au département de Physique
 - Laure Mancini, post-doctorante au RDP
 - Isabelle Moreau, maîtresse de conférences ENS de Lyon à l'IRHIM
 - Frédéric Vivien, directeur de recherche INRIA au LIP
 - Emmanuelle Boulineau, professeure d'université ENS de Lyon, vice-présidente études
 - Christine Détrez, professeure d'université ENS de Lyon, vice-présidente recherche
 - François Roudier, professeur d'université ENS de Lyon, vice-président recherche
 - Vincent Michelot, professeur d'université Sciences Po Lyon, vice-président relations internationales
 - Stéphane Parola, professeur d'université Université Claude Bernard, vice-président stratégie
 - Emmanuel Trizac, président de l'ENS de Lyon

Politique de recrutement Ouvert, Transparent et basé sur le Mérite de l'ENS de Lyon

L'École Normale Supérieure de Lyon est reconnue par la Commission européenne pour son engagement dans une stratégie européenne des ressources humaines pour les chercheuses et chercheurs (HRS4R). Elle est labellisée HR Excellence in Research depuis mars 2019. Depuis septembre 2024, elle est en outre signataire de *l'Accord sur la réforme de l'évaluation de la recherche* et s'est engagée dans CoARA (Coalition for Advancing Research Assessment), la coalition internationale qui promeut les actions en faveur de cette réforme. À une échelle plus globale, l'ENS de Lyon est également dotée d'un Plan d'égalité professionnelle femmes/hommes, ainsi que d'un Schéma directeur handicap.

L'ENS de Lyon poursuit ces engagements par la déclinaison d'une politique de recrutement des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs et des chercheuses et chercheurs basée sur les notions d'Ouverture, de Transparence et de Mérite (OTM-R).

La politique OTM-R de l'ENS de Lyon vise à garantir des pratiques de recrutement équitables et rigoureuses, favorisant l'excellence académique et scientifique. Lesdites pratiques sont développées dans le [Code de conduite pour le recrutement des chercheurs](#) (2005), par le biais de principes auxquels se réfère la politique.

La déclinaison d'un recrutement Ouvert, Transparent et basé sur le Mérite

Le processus de recrutement des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs et des chercheuses et chercheurs s'inscrit dans un cadre réglementaire, composé de textes nationaux et de procédures internes.

Les postes ouverts au recrutement sont variés : ils concernent des titulaires (Professeur d'Université, Maître de conférences) et des contractuel(le)s (chercheuses et chercheurs en CDD postdoctoral, attaché(e)s temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), doctorantes et doctorants contractuel(le)s, professeures et professeurs associé(e)s à temps partiel (PAST), ingénieures et ingénieurs de recherche en CDD ou en CDI).

La politique OTM-R de l'ENS de Lyon repose sur trois principes fondamentaux :

- Ouverture : Toutes les étapes du recrutement doivent être accessibles à un large public, garantissant des opportunités égales pour tou(te)s les candidates et candidats potentiel(le)s, conformément au principe de « non-discrimination » de la [Charte du chercheur](#) (2005).
- Transparence : Le processus de recrutement doit être clair et compréhensible pour tou(te)s les candidates et candidats, avec des critères et des procédures explicites.

- Mérite : Les décisions de recrutement doivent être basées sur les compétences, les qualifications, les réalisations des candidates et candidats.

L'ENS de Lyon s'engage au respect de ces trois principes tout au long du processus de recrutement qui est le suivant :

- Étape 1 : Définition du profil de poste
- Étape 2 : Publicité et information
- Étape 3 : Sélection et recrutement
- Étape 4 : Nomination
- Étape 5 : Évaluation du processus

1. Définition du profil de poste

Conformément aux principes « recrutement » et « transparence » du *Code* :

- Les profils sont définis collectivement par les parties prenantes : département, laboratoire de recherche, gouvernance.
- Une attention particulière est portée à la rédaction du profil de poste qui doit clairement énoncer l'intitulé du poste, les critères de sélection et comporter une version en anglais.

2. Publicité et information

Conformément aux principes « recrutement » et « transparence » du *Code* :

- Les annonces de recrutement sont publiées sur toutes les plateformes nécessaires : ministérielles et internes (site internet, plateforme de recrutement).
- Elles sont également publiées dans EURAXESS. Rédigées en français et en anglais, elles contiennent des informations sur l'engagement de l'ENS de Lyon en faveur de l'égalité professionnelle et de la non-discrimination, ainsi que la mention du label HR Excellence in Research et de la politique OTM-R.
- Les annonces et les candidatures sont dématérialisées.
- Le calendrier du processus de recrutement est affiché et accessible sur les plateformes dédiées.
- Les candidates et candidats sont informé(e)s du suivi de leur candidature à chaque étape du processus.

3. Sélection et recrutement

Conformément au principe « sélection » du *Code* :

- Les commissions de recrutement respectent les règles nationales spécifiques et les engagements de l'ENS de Lyon en faveur de l'égalité.
- Les comités de sélection respectent les règles de parité et la présence de membres externes.
- Cette double condition est déclinée aux commissions de recrutement des ATER, des PAST...

Conformément aux principes « Juger le mérite », « Variations dans l'ordre des CV », « Reconnaissance de la mobilité » et « Ancienneté » du *Code* :

- Les règles de fonctionnement et d'impartialité sont rappelées aux membres des comités de sélection, lors de la formation spécifique qui leur est dispensée.
- Ils sont sensibilisés à la nécessité d'évaluer le parcours d'une candidate ou d'un candidat tant dans sa dimension qualitative que dans sa dimension quantitative.
- Ils font enfin l'objet d'une sensibilisation spécifique aux enjeux d'égalité et de non-discrimination.

4. Nomination

Conformément au principe « transparence » du Code :

- Les candidates et candidats sont informé(e)s de l'avancée de leur candidature notamment en cas de refus. Ils disposent de la possibilité d'accéder à des informations complémentaires sur les motifs de refus ou d'acceptation.
- Les candidates et candidats recruté(e)s font l'objet d'un accompagnement dans l'accomplissement de leur démarches administratives.
- Une attention particulière est portée à l'accompagnement des chercheuses et chercheurs internationaux recruté(e)s.

5. Évaluation du processus

Dans la mesure du possible, il est demandé aux commissions et instances en charge de valider les recrutements d'effectuer un bilan de la campagne en cours. Pour les comités de sélection, chaque président ou présidente présente en instance un bilan du déroulement du recrutement.

Des éléments statistiques sur la campagne en cours et sur les campagnes des années précédentes sont transmis aux instances en charge de valider les recrutements, incluant notamment la part de candidates et candidats étrangers recruté(e)s et la part de femmes recrutées. Cette pratique permet d'identifier les axes d'amélioration.

La politique OTM-R de l'ENS de Lyon s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, visant à attirer et à retenir des chercheuses et chercheurs de haut niveau.

Nous nous engageons à :

- Intégrer la politique OTM-R à la formation des comités de sélection.
- Poursuivre la formation de nos comités de sélection à la reconnaissance et à la gestion des biais pour garantir une évaluation juste et objective des candidats.
- Poursuivre la formation de nos comités de sélection en affinant une grille de critères des mérites scientifiques
- Renforcer la formalisation des principes de recrutement OTM par :
 - la rédaction d'une Charte de recrutement des contractuel(le)s
 - la refonte du guide à l'attention des membres des comités de sélection

Nous nous engageons enfin à favoriser une intégration de qualité des chercheuses et chercheurs recruté(e)s en proposant et en individualisant si nécessaire des mesures d'accompagnement suite au recrutement :

- Organisation de journées d'accueil
- Remise d'un guide d'accueil
- Organisation de formations spécifiques
- Prise en compte des besoins particuliers
- Etc.

Annexe : principes du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs

Recrutement

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient établir des procédures de recrutement ouvertes, efficaces, transparentes, favorables, comparables à l'échelle internationale, et adaptées aux types de postes publiés. Les annonces devraient donner une description étendue des connaissances et compétences requises, et ne devraient pas être spécialisées au point de décourager les candidats recevables. Les employeurs devraient inclure une description des conditions de travail et des droits, y compris les perspectives de développement de carrière. En outre, le délai séparant la publication de l'offre d'emploi ou de l'appel de candidatures et la date limite de réponse doit être réaliste.

Sélection

Les comités de sélection devraient rassembler des expertises et des compétences diverses, refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes et, si nécessaire et possible, inclure des membres issus de différents secteurs (public et privé) et disciplines, provenant notamment d'autres pays, et possédant l'expérience appropriée pour évaluer le candidat. Dans la mesure du possible, un large éventail de pratiques de sélection devrait être utilisé, telles que l'évaluation par des experts externes et les entretiens en tête-à-tête. Les membres des comités de sélection devraient être convenablement formés.

Transparence

Les candidats devraient être informés, avant la sélection, du processus de recrutement et des critères de sélection, du nombre de postes disponibles et des perspectives de développement de carrière. A l'issue du processus de sélection, ils devraient également être informés des points forts et des points faibles de leur candidature.

Jugement du mérite

Le processus de sélection devrait prendre en considération la totalité de l'expérience acquise par les candidats. Tout en se concentrant sur leur potentiel global en tant que chercheurs, il doit aussi prendre en compte leur créativité et leur degré d'indépendance. Cela signifie que le mérite devrait être jugé tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif, en mettant l'accent sur les résultats remarquables obtenus dans un parcours professionnel diversifié et pas uniquement sur le nombre de publications. En conséquence, l'importance des indicateurs bibliométriques devrait être correctement pondérée au sein d'un éventail plus large de critères d'évaluation, tels que l'enseignement, la supervision, le travail d'équipe, le transfert de connaissances, la gestion de la recherche, l'innovation et les activités de sensibilisation du public. Pour les candidats issus du secteur industriel, une attention particulière devrait être accordée à toute contribution à des brevets, activités de développement ou inventions.

Variations dans la chronologie des curriculum vitae

Les interruptions de carrière ou les variations dans l'ordre chronologique des curriculum vitae ne devraient pas être pénalisées mais être considérées comme le développement d'une carrière, et donc comme une contribution potentiellement précieuse au développement professionnel des chercheurs vers un parcours professionnel multidimensionnel. Les candidats devraient être donc autorisés à soumettre des curriculum vitae basés sur des preuves, reflétant un ensemble représentatif de réalisations et de qualifications appropriées pour le poste sollicité.

Reconnaissance de l'expérience de mobilité

Toute expérience de mobilité, par exemple un séjour dans un autre pays/région ou dans un autre établissement de recherche (public ou privé), ou un changement de discipline ou de secteur, soit dans le cadre de la formation initiale de recherche soit à un stade ultérieur de la carrière de chercheur, ou encore une expérience de mobilité virtuelle, devrait être considérée comme une précieuse contribution au développement professionnel du chercheur.

Reconnaissance des qualifications

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient prévoir l'évaluation appropriée des qualifications universitaires et professionnelles de tous les chercheurs, y compris les qualifications non formelles, notamment dans le contexte de la mobilité internationale et professionnelle. Ils devraient s'informer et acquérir une compréhension complète des règles, des procédures et des normes régissant la reconnaissance de ces qualifications et, par conséquent, explorer le droit interne en vigueur, les conventions et les règles spécifiques relatives à la reconnaissance de ces qualifications par toutes les voies disponibles.

Ancienneté

Les niveaux de qualifications requis devraient correspondre aux nécessités du poste et ne pas être définis comme un obstacle à l'entrée. La reconnaissance et l'évaluation des qualifications devraient avoir pour axe central de juger les réalisations de la personne plutôt que sa situation ou la réputation de l'institution au sein de laquelle elle a acquis ses qualifications. Puisque les qualifications professionnelles peuvent être acquises au début d'une longue carrière, le modèle du développement professionnel tout au long de la vie devrait également être reconnu.

Nominations post-doctorat

Les institutions qui nomment des chercheurs titulaires d'un doctorat devraient établir des règles claires et des orientations explicites pour le recrutement et la nomination des chercheurs post-doctorat, y compris la durée maximale et les objectifs de ces nominations. Ces orientations devraient tenir compte du temps passé dans de précédentes nominations post-doctorat dans d'autres institutions, et du fait que le statut post-doctorat devrait être transitoire, dans le but premier d'offrir des possibilités supplémentaires de développement professionnel pour une carrière de chercheur dans le cadre de perspectives d'avancement à long terme.

Bilan du plan d'action 2021-2024

I. Aspects éthiques et professionnels

Principes	N°	Nom de l'action	Type	S1 2021	S2 2021	S1 2022	S2 2022	S1 2023	S2 2023	2024	Service Responsable	Autres services concernés	Indicateurs	Statut de l'action fin 2024	Bilan général 2021-2024
1. Liberté de recherche	1	Communiquer la Charte et le Code aux nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants	C	X	X	X	X	X	X		COM	DRH	Nombre de communications	Réalisée	<p>La Charte et le Code n'ont pas été joints au livret d'accueil, comme envisagé en 2021 : il a été jugé inopportun d'imprimer des versions papier des documents (lien avec l'engagement de l'École en matière de développement durable).</p> <p>En revanche, la visibilité des documents a été accrue sur le site internet.</p> <p>Il a semblé plus pertinent de poursuivre l'action en essayant d'augmenter la visibilité de la stratégie HRS4R au sein de l'École :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Depuis 2021, il existe une fiche spécifique sur HRS4R, dans le livret d'accueil des EC • La détention du label y est en outre évoquée dès l'introduction • Sur le site institutionnel, la visibilité du logo HR a été accrue.

4. Attitude professionnelle	2	Renforcement de la sensibilisation des chercheuses et chercheurs aux appels à projets de la recherche	D	X	X	X	X	X	X	X	X	VPR	SIP	Nombre d'actions de sensibilisation par an	Réalisée	<p>Le SIP a poursuivi et pérennisé ses actions de prospection, d'information et de sensibilisation auprès des chercheuses et chercheurs. Les services rendus sont très appréciés.</p> <p>Sur 2021-2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une moyenne par an de plus de 60 AAP de recherche ont ainsi été publiés sur l'intranet. - 6 à 7 réunions d'information ont été organisées. - Participation à la journée d'accueil des doctorantes et doctorants depuis 2023. <p>En outre, le service s'est doté de 2 agents supplémentaires dans le cadre du projet ANR ASDESR ABILITY : 1 chargée de l'animation et de la formation aux projets européens ; 1 european project manager.</p> <p>Le projet de site ABILITY (durée 7 ans) vise à diversifier les ressources des partenaires par la mobilisation des fonds européens pour intensifier les activités de recherche et de formation.</p> <p>Enfin, en partenariat avec Insavalor, l'ENS de Lyon a accueilli le réseau européen BESTPRAC « La voix des administrateurs de recherche - bâtir un réseau d'excellence administrative » à l'occasion d'un colloque organisé les 14 et 15 octobre : 150 chargés de projets européens présents venus de toute l'Europe.</p> <p>Le colloque BESTPRAC-EARMA s'inscrit dans la dynamique de mutualisation des moyens et la mise en réseau impulsée par l'État pour améliorer la participation française aux programmes européens. Cet événement a permis d'établir de nouveaux partenariats dans l'ingénierie de projets européens, tout en développant la visibilité et l'attractivité de l'ENS de Lyon sur les scènes nationale et européenne.</p> <p>Organisé dans le cadre des projets Ability and Easelyskills (ASDESR) Avec le soutien de Région Auvergne Rhône-Alpes</p>
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----	-----	--	----------	--

<p>7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche</p>	<p>3</p>	<p>Développer une mission d'appui à la recherche à la bibliothèque</p>	<p>D</p>					<p>X</p>	<p>X</p>		<p>BIB</p>	<p>VPR, LABOS, DSI</p>	<p>Nombre de demandes d'études bibliométriques Nombre de dossiers accompagnés lors de la rédaction d'un PGD/DMP</p>	<p>Réalisée</p>	<p>Cette action dépendant de contraintes administratives (campagnes d'emploi), son échéance était fixée à fin 2023.</p> <p>Entretemps, des référentes et référents documentaires ont été désigné(es dans tous les laboratoires, constituant un premier niveau d'appui.</p> <p>À l'automne 2023, un poste d'ingénieur d'études a été ouvert au recrutement, au sein du service Formation des publics et accompagnement de la recherche du département des Services aux publics de la Bibliothèque Diderot de Lyon. L'agent a pris ses fonctions le 12 février 2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation sur l'environnement de la recherche (identifiants numériques, archives ouvertes, intégrité scientifique, éditeurs prédateurs...) et les formations doctorales. • Accompagnement de la recherche : renseignement individualisé des chercheuses et chercheurs (archives ouvertes, enjeux de publications...) et la gestion des données de la recherche, en lien avec les services de l'ENS de Lyon et à l'échelle du site Lyon-Saint-Étienne (demande de labellisation « Atelier de la donnée »). <p>Nombre de dossiers accompagnés lors de la rédaction d'un PGD/DMP en 2024 : 4 dossiers (3 Bourses Marie-Curie «MSCA Post-doctoral Fellowship» + 1 projet ANR).</p>
---	----------	--	----------	--	--	--	--	----------	----------	--	------------	------------------------	---	-----------------	---

7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	4	Poursuivre les actions de sensibilisation à la sécurité informatique	C	X	X	X	X	X	X	X	X		DSI	LABOS	Nombre d'actions de sensibilisation	Réalisée	<p>Depuis 2021, la DSI a multiplié et augmenté le nombre et le type d'actions de sensibilisation sur la sécurité informatique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mails de sensibilisation : 4 chaque année • Conférences de sensibilisation/interventions dans les services et laboratoires : 4 en 2021, 6 en 2022, 7 en 2023, 28 en 2024 • Campagne autour des enjeux de la cybersécurité en 2022 • Mise en place d'une plateforme d'auto-formation Terranova pour se former à la cybersécurité en 2022 • 4 simulations de phishing effectuées durant l'année 2023, 7 en 2024 • Publication d'une page intranet de sensibilisation détaillée sur la sécurité en 2023 • Envoi à l'ensemble des utilisateurs d'un questionnaire Cyber en 2024 pour mesurer le niveau de vigilance et mettre en avant certaines mesures de sécurité.
7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	5	Poursuivre l'accompagnement des chercheuses et chercheurs pour optimiser et sécuriser leurs données	D	X	X	X	X	X	X	X	X		DSI	LABOS, DPO	Nombre d'ordinateurs chiffrés Nombre d'actions menées par le DPO	Réalisée	<p>Depuis 2021, augmentation du nombre d'ordinateurs chiffrés :</p> <p>2021 : 37% 2022 : 44,5% 2023 : 60% 2024 : Chiffre non disponible à cette période de l'année.</p> <p>Depuis 2021, le DPO continue et multiplie les actions concernant la RGPD :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formations (RGPD, droit à l'image) : 2 en 2021, 3 en 2022, 6 en 2023 et 4 en 2024 • Traitement de 3 à 4 dossiers RGPD par semaine, régulièrement depuis 2021 • Traitement d'une cinquantaine de contrats par an avec clause RGPD • Elaboration de documents types, par exemple le « recueil du consentement »

8. Diffusion et exploitation des résultats	6	Inciter les chercheuses et chercheurs à publier davantage leurs travaux de recherche en open access avec une mise à disposition sur des plateformes d'archives ouvertes appropriées	C	X	X	X	X	X	X	1	BIB	VPR, LABOS, DSI	Nombre de notices signalées Nombre de publications en texte intégral sur l'archive ouverte HAL	Réalisée	<p>Depuis 2021, le nombre total de notices et de fichiers par année dans HAL a augmenté.</p> <p>Nombre total de notices:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au 31/12/2021 : 51 249 • Au 31/12/2022 : 54 237 • Au 31/12/2023 : 58 001 • Au 31/12/2024 : 64 983 <p>Nombre total de fichiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au 31/12/2021: 18 493 • Au 31/12/2022 : 20 864 • Au 31/12/2023 : 23 587 • Au 31/12/2024 : 28427 <p>La bibliothèque a également participé à divers événements et manifestations en lien avec la science ouverte : journée Interfaces, Open access week, Journée d'accueil des doctorantes et doctorants</p> <p>En outre, l'ENS de Lyon a élaboré en 2022 une feuille de route Science Ouverte (voir action dédiée).</p>
---	----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----	-----------------	---	----------	---

8. Diffusion et exploitation des résultats	7	Renforcer la visibilité des résultats de la recherche en open access	C	X	X	X	X	X	X	X	X	BIB	VPR, LABOS, DAF, Agence comptable, DSI (pour APC)	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 Évaluation des APC par rapport à la documentation électronique acquise	Réalisée	<p>Indicateurs non pertinents et abandonnés : nombre d'initiatives, nombre de participants.</p> <p>* Organisation annuelle de l'Open access week par la BDL sur les sites Descartes et Monod de l'ENS de Lyon. Stands et échanges avec les communautés de recherche.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des APC pris en charge par l'ENS de Lyon en 2021, 2022, 2023 (enquête nationale COUPERIN). Les données sont versées sur la plateforme ouverte OpenAPC : https://treemaps.openapc.net/apcdata/ens-lyon/ • Alignement des identifiants numériques des chercheuses et chercheurs de l'ENS de Lyon (environ 600 personnes) entre les référentiels IdRef, IdHAL et ORCID. • Traitement et mise à jour des notices d'autorités des laboratoires dont l'ENS de Lyon est l'une des tutelles dans le référentiel IdREF (environ trente UMR et UAR). • Première mise au point du baromètre de la Science ouverte à l'ENS de Lyon (évolution des publications en open access à partir des DOI de HAL, Lens, Pubmed, Web of science et de l'enquête APC) : https://barometredelascienceouverte.esr.gouv.fr/declinaisons/comment-realiser-bso-local (saisir l'identifiant de l'établissement : 130008121). Les données concernant les LSH seront consolidées lors de l'établissement du baromètre 2024.
--	---	--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----	---	--	----------	--

8. Diffusion et exploitation des résultats	8	Renforcer les services aux chercheuses et chercheurs à la bibliothèque	D	1	1	1	1	1	1	1	BIB	VPR, LABOS	Nombre de formations Nombre de personnes formées Nombre d'heures de formation	Réalisée	<p>Depuis 2021, la BDL a étoffé son offre de services aux chercheuses et chercheurs.</p> <p>Cela passe d'abord par une grande variété de formations ou d'ateliers proposés : formations spécifiques aux doctorantes et doctorants, ateliers documentaires, rendez-vous personnalisés, découverte des fonds patrimoniaux.</p> <p>Si les chiffres restent stables en termes de personnes formées et d'heures de formation dispensées, l'offre de services augmente chaque année.</p> <p>Par exemple , pour les formations Isidoc't : le volume horaire de formations est passé de 36h à 56h30 entre 2021 et 2024 (95 doctorantes et doctorants reçus en 2024).</p> <p>En 2022, la BDL a également lancé une enquête sur les pratiques documentaires et éditoriales des chercheuses et chercheurs dans le but de proposer des services plus ciblés. 94 répondants.</p> <p>Par ailleurs, la BDL participe depuis 2023 à la journée des doctorantes et doctorants organisée par la Vice-présidence Recherche à travers deux stands récurrents (Science ouverte, dépôt électronique des thèses).</p> <p>Enfin, le site internet de la BDL s'est enrichi d'un onglet «Chercheurs» en 2022, développant l'offre de services proposés aux chercheuses et chercheurs, à l'occasion de la mise en production du nouveau site : https://www.bibliotheque-diderot.fr/chercheurs</p>
---	----------	--	---	---	---	---	---	---	---	---	-----	------------	---	----------	---

<p>9. Engagement vis-à-vis de la société</p>	<p>9</p>	<p>Organiser périodiquement un séminaire grand public par une chercheuse ou un chercheur</p>	<p>D</p>	<p>X</p>	<p>VPR</p>	<p>COM, ENS médias</p>	<p>Nombre de séminaires organisés</p>	<p>Réalisée</p>	<p>Pour les raisons évoquées plus haut, la mise en œuvre de cette action a été moins ambitieuse que prévue du point de vue de sa temporalité. Mais elle a été réalisée à plusieurs reprises avec des conférences grand public, comme par exemple :</p> <p>2022 : https://www.ens-lyon.fr/actualite/recherche/dennis-meadows-une-journee-dechanges-sur-les-limites-la-croissance 2024 : https://www.ens-lyon.fr/evenement/recherche/rencontre-avec-anne-lhuillier</p> <p>Par ailleurs, des événements scientifiques grand public sont organisés annuellement, faisant participer des chercheuses et chercheurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conférences de la mission Transition écologique : https://www.ens-lyon.fr/indexation/evenements-associes/conferences-de-la-mission-transition-ecologique - Journée internationale des femmes et des filles de science : https://www.ens-lyon.fr/actualite/recherche/journee-internationale-des-femmes-et-des-filles-de-science-2024 - Conférences JECO : https://www.ens-lyon.fr/savoirs/culture-sciences-et-societe/grands-evenements/les-journees-de-leconomie-les-jeco - Nouvel an lunaire : https://www.ens-lyon.fr/evenement/savoirs/nouvel-lunaire-2024 - Fête de la science : https://www.ens-lyon.fr/savoirs/culture-sciences-et-societe/grands-evenements/fete-de-la-science - Partenariat rencontres Montagnes et science : https://www.ens-lyon.fr/actualite/savoirs/rencontres-montagnes-et-sciences-etape-lyonnaise-de-la-10e-edition <p>En outre, la bibliothèque Diderot de Lyon organise de nombreuses rencontres, séminaires et expositions en lien avec des chercheuses et chercheurs :</p> <p>2021 : 7 2022: 23 2023 : 27 2024 : 28</p>						
---	----------	--	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	------------	------------------------	---------------------------------------	-----------------	--

10. Non-discrimination	10	Formaliser un plan égalité professionnelle	F	X							DRH		Plan égalité professionnelle formalisé d'ici fin 2021	Réalisée	<p>Plan égalité professionnelle validé le 9 juillet 2021. Version française et anglaise en ligne sur l'intranet : https://intranet.ens-lyon.fr/documentation/plan-daction-pour-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-2021-2023 et sur le site internet : http://www.ens-lyon.fr/en/about-us/our-commitments/professional-equality</p> <p>La mise en œuvre du plan égalité professionnelle relève dès lors de la chargée de mission égalité et non-discrimination.</p>
10. Non-discrimination	11	Recruter une chargée ou un chargé de mission égalité et non-discrimination	D	X							DRH		Recrutement effectué au premier semestre 2021	Réalisée	<p>La chargée de mission égalité et non-discrimination a été recrutée le 11 novembre 2021. Elle est formée en sociologie et titulaire d'un master en études de genre.</p> <p>Deux référent(e)s égalité femmes/hommes ont également été nommés en juillet 2021 et octobre 2021. Ils jouissent d'une lettre de mission et viennent en appui à la chargée de mission.</p>
10. Non-discrimination	12	Former, informer et communiquer autour du harcèlement et des discriminations	C	X	X	X	X	X	X	X	DRH	COM	Nombre d'actions par an	Réalisée	<p>De nombreuses actions ont été menées par la mission égalité depuis 2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2021 : 2 campagnes de sensibilisation (affichage, réseaux, mailing, etc.) 9 actions de sensibilisation 14 sessions de formation Environ 1600 personnes touchées • 2022 : 1 campagne de sensibilisation 13 actions de sensibilisation 11 sessions de formation Environ 2000 personnes touchées • 2023 : 9 actions de sensibilisation 8 sessions de formation Environ 2000 personnes touchées • 2024 : 12 actions de formation + 7 événements de sensibilisation Environ 2000 personnes touchées

<p>10. Non-discrimination</p>	<p>13</p>	<p>Mettre en place un dispositif de signalement pour prendre en charge et accompagner les victimes de violences sexistes et sexuelles (VSS) ou de discrimination</p>	<p>D</p>		<p>X</p>								<p>DRH</p>	<p>Dispositif mis en place en 2021 Nombre de communications réalisées sur le dispositif Nombre de signalements traités</p>	<p>Réalisée</p>	<p>Second semestre 2021 : mise en place du dispositif de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement moral et sexuel et contre les discriminations. Deux volets : signalement et prévention.</p> <p>Communication sur le dispositif : 2 campagnes de sensibilisation (affichage, réseaux, mailing, etc.) en septembre et novembre 2021. Les données, anonymisées, sont intégrées au Rapport social unique chaque année.</p> <p>Les données sur les signalements sont dans le RSU 2021, 2022 et 2023 (en fin de document) : 2021 : https://www.ens-lyon.fr/sites/default/files/2023-03/RSU2021.pdf 2022 : https://www.ens-lyon.fr/sites/default/files/2024-01/RSU-2022-VF.pdf 2023 : https://www.ens-lyon.fr/sites/default/files/2024-10/rapport_social_unique_2023.pdf</p> <p>Les signalements sont stables, environ 15 par an.</p>
<p>10. Non-discrimination</p>	<p>14</p>	<p>Mettre à disposition des référent(e)s égalité et de la chargé de mission égalité un suivi des effectifs des personnels et des candidatures aux différents concours de recrutements</p>	<p>F</p>		<p>X</p>								<p>DRH</p>	<p>Données mises à disposition d'ici fin 2021 Taux de féminisation des candidatures et taux de féminisation des recrutements</p>	<p>Réalisée</p>	<p>Les données (répartition par genre, rémunération...) sont toutes présentes dans le rapport social unique depuis 2021, validé en instance et à la rédaction duquel participe la chargée de mission égalité. Ce rapport est disponible en ligne : https://www.ens-lyon.fr/l'École/nous-connaître/organisation/bilans-et-documents-institutionnels</p> <p>Par exemple, évolution de la répartition femmes/hommes dans le recrutement des enseignants-chercheuses et enseignants-chercheurs : 2021 : 3 femmes / 6 hommes 2022 : 1 femme / 7 hommes 2023 : 9 femmes / 5 hommes 2024 : 0 femme / 5 hommes => campagne d'emploi avec peu de postes et, en outre, 2 postes non pourvus</p> <p>Les données sont à pondérer avec le nombre de postes à pourvoir pour chaque campagne et les disciplines représentées qui peuvent être à prépondérance masculine.</p>

10. Non-discrimination	15	Poursuivre l'accroissement de la communication institutionnelle interne en anglais	C	X	X	X	X	X	X	X	X		COM	DGS, PRESIDENCE	Nombre de communications en anglais		Réalisée	<p>L'indicateur est non pertinent.</p> <p>L'action a été envisagée dans sa mise en œuvre plutôt sous l'angle de la diversification des supports où la communication a été faite en anglais. Ainsi, il est possible de comptabiliser :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les mails du président doublé en anglais - Des diffusions en français/anglais sur les écrans télé du campus - Des pages en anglais sur le site intranet
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	X	X		DRH	COM, DUNES, VPR	Nombre de formulaires et documents traduits en anglais		Réalisée	<p>L'indicateur a évolué depuis 2021 : « nombre et types de documents traduits en anglais ».</p> <p>Les types de « documents » traduits en anglais sont variés et s'enrichissent au fil des années. Le nombre évolue au fur et à mesure des besoins identifiés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pages sur le site institutionnel : notamment en 2023, la publication sur le site international de l'ENS de Lyon, des pages recrutement présentant les offres d'emploi en anglais, pour les EC, ATER, Lecteurs et maîtres de langue, CPJ, PhD et post-doctorantes et post-doctorants. • Formulaires : 3 depuis 2021 • Modèles de mails administratifs : moyenne de 6 mails traduits/an depuis 2021 • Fiches de rentrée (renseignements) pour l'accueil des nouveaux arrivants EC et personnels BIATSS : 2, mises à jour chaque année • Intitulés des profils de poste des MCF et PU depuis 2023

10. Non-discrimination	17	Favoriser l'accompagnement administratif des chercheuses et chercheurs étrangers arrivant en France	D	X	X	X	X	X	X		DAI				Nombre d'accompagnements aboutis/ Nombre de demandes	Réalisée	<p>Depuis 2021, la DAI a mis en place diverses modalités d'accompagnement des chercheuses et chercheurs internationaux.</p> <p>2021 : Mise en place d'un contrat de partenariat avec la société LC Mobility (spécialiste de la recherche de logement et de l'installation en France). 76 internationaux ont bénéficié de ce dispositif.</p> <p>Depuis 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cours de français langue étrangère proposés : 41 chercheuses et chercheurs ont bénéficié de ces cours - visite des deux sites de l'École en anglais pour les nouvelles chercheuses et nouveaux chercheurs internationaux - rencontres avec des professeurs invités (par exemple 22 rencontrés sur 28 en 2022) - participation au programme Pause (Programme national d'accueil en urgence des scientifiques et artistes en exil) du Collège de France. Accueil en urgence de 2 chercheuses et chercheurs russes en 2022 et 2024. <p>Depuis 2023 :</p> <p>Participation à la Journée des doctorantes et doctorants (1 stand)</p> <p>2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Édition de supports de communication (« Welcome Booklet - Academics » et un « HR Information ») - Organisation de deux ateliers sur « les Bonnes pratiques d'accueil des scientifiques internationaux » : 10 questionnaires de laboratoires par session - Site web : création d'une rubrique « Welcoming international scholars » regroupant les informations pratiques liées à la venue et à l'installation des scientifiques internationaux au sein de l'École https://www.ens-lyon.fr/en/about-us/international-students-and-scholars/welcoming-international-scholars
------------------------	----	---	---	---	---	---	---	---	---	--	-----	--	--	--	---	----------	--

II. Recrutement et sélection

Principes	N°	Nom de l'action	Type	S1 2021	S2 2021	S1 2022	S2 2022	S1 2023	S2 2023	2024	Service Responsable	Autres services concernés	Indicateurs	Statut de l'action fin 2024	Bilan général 2021-2024
12. Recrutement	18	Poursuivre la proposition des Bourses emploi pour les doctorantes et doctorants en situation de handicap	D	X		X		X			VPR	SPST, DRH, VPE	Nombre de bourses obtenues	Réalisée	<p>Ces bourses sont proposées chaque année dans le cadre d'une campagne.</p> <p>Le chargé de mission handicap en informe les personnes pouvant en bénéficier ; les DU sont également informés de l'existence de ces bourses.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2021 : <ul style="list-style-type: none"> • 1 étudiante de l'École a obtenu une bourse via les contrats doctoraux fléchés handicap (mais lui a préféré un autre contrat doctoral). • 1 bourse Présidence a été accordée à une étudiante en situation de handicap. • 2022 : 1 seul étudiant a candidaté pour un contrat doctoral fléché handicap mais ne l'a pas obtenu. L'École lui a accordé en revanche une bourse Présidence. • 2023 : la campagne a eu lieu mais il n'y a eu pas de candidats • 2024 : une bourse accordée mais la candidate a finalement trouvé un autre financement

12. Recrutement	19	Poursuivre l'accompagnement individuel des doctorantes et doctorants en situation de handicap dans leur positionnement professionnel	D	X	X	X	X	X	X	X	X					Nombre de doctorantes et doctorants en situation de handicap accompagné(e)s	Réalisée	<p>Les accompagnements sont mis en place en début de doctorat et au fil de l'eau.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2021 : 3 doctorantes et doctorants accompagné(e)s • 2022 : 4 doctorantes et doctorants accompagné(e)s • 2023 : 3 doctorantes et doctorants accompagné(e)s • 2024 : 5 doctorantes et doctorants accompagné(e)s <p>L'accompagnement des doctorantes et doctorants a pris différentes formes : entretiens réguliers avec le référent handicap, participation du référent handicap au Comité de suivi de thèse sur demande du doctorant, échange avec les encadrants, aide à la rédaction de courrier et aux traitements des informations administratives. Cet accompagnement a concerné plus particulièrement les situations impliquant des Troubles du Spectre de l'Autisme et des Troubles de l'Attention.</p> <p>Continuité de parcours (étudiant/doctorat).</p>
12. Recrutement	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	DRH	Mention ajoutée d'ici fin 2021	Réalisée	<p>Cette action a été revue dans sa formulation pour insister sur l'ouverture du recrutement : « Ajouter la mention de l'engagement à l'égalité professionnelle/non-discrimination dans les offres d'emploi pour les contractuels de recherche ».</p> <p>En effet la mention de personnes en situation de handicap peut paraître stigmatisante.</p> <p>En 2023, un paragraphe d'introduction mentionnant HRS4R et l'engagement en matière d'égalité professionnelle a été transmis aux gestionnaires de laboratoire pour insertion dans les offres d'emploi.</p>		

<p>13. Recrutement (Code) 14. Sélection 16. Jugement du mérite 18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité</p>	21	Organiser la formation des vice-président(e)s de Comité de sélection (COS)	D		X	X					DRH	VPR VPE	Formation mise en place d'ici la fin du premier semestre 2022 Nombre de vice-présidentes et vice-présidents formé(e)s par an	Réalisée	<p>La première session a eu lieu en 2022. Contenu : cadrage réglementaire et exigences aux principes d'impartialité et de non-discrimination.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2022 – sont intervenu(e)s : la directrice des ressources humaines, la chargée de missions Égalité et non-discriminations et le Président de l'École. Nombre de participants : 6/6 personnes. • 2023 - sont intervenu(e)s : la directrice des ressources humaines, la responsable du service enseignants et enseignants-chercheurs, la chargée de mission Égalité et non-discrimination, la vice-présidence Études et l'Administrateur provisoire. Nombre de participants : 14/14 personnes. • 2024 - sont intervenu(e)s : la directrice des ressources humaines, la responsable du service enseignants et enseignants-chercheurs, la chargée de missions Égalité et non-discriminations, la vice-présidence Études et les Vice-Présidents Recherche et le Président. Nombre de participants : 5/7 personnes.
<p>13. Recrutement (Code)</p>	22	Systématiser la publication des offres d'emploi en anglais sur Euraxess	C	X	X	X	X	X	X	X	DRH	LABOS, VPR	Nombre d'offres d'emploi publiées sur Euraxess sur le total des offres	Réalisée	<p>Tous les postes MCF et PU sont publiés en anglais sur Euraxess.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2021 : 9 offres publiées (PU et MCF) et 23 postes d'ATER • 2022 : 26 postes d'ATER et 8 offres d'emploi publiées (PU et MCF) • 2023 : 14 postes d'EC publiés, 23 postes d'ATER, 1 poste de CPJ • 2024 : 7 postes d'EC publiés, 14 postes d'ATER, 1 poste de CPJ <p>La directive a été donnée aux gestionnaires de laboratoire par la responsable de l'administration à la recherche de publier autant que possible les offres d'emploi sur Euraxess. L'usage évolue donc positivement.</p> <p>Toutes les pages internet de recrutement des postes d'enseignantes et enseignants, de chercheuses et chercheurs et d'enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, sont également publiées sur le site international de l'ENS de Lyon, avec la présentation des modalités de candidatures rédigées en anglais.</p>

14. Sélection	23	Établir 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	Réalisée	<p>Pour des raisons de simplification, l'action a été reformulée : « Fournir aux gestionnaires RH des outils de procédure sur le recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite ».</p> <p>Les indicateurs sont devenus les suivants, avec échéance 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fournir une grille de lecture de l'appréciation de la recevabilité des candidatures : plusieurs documents d'aide ont été fournis aux gestionnaires en 2023 pour apprécier la recevabilité des candidatures, par profils • Mener une action de sensibilisation auprès des gestionnaires par la chargée de mission égalité : tout le personnel RH a été formé en février 2023
14. Sélection	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	<p>Le guide a bien été traduit.</p> <p>Il est consultable sur le site intranet depuis début janvier 2022.</p>
17. Variations dans la chronologie des CV	25	Mettre en place des formations pour valoriser les variations de chronologie dans les CV	D				X	X			DRH		Nombre de formations mises en place Nombre de participants	Réalisée	<p>Une formation à l'élaboration de son CV et d'une lettre de motivation a bien été mise en place dans le cadre du plan de formation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2021 : 6 formations / 73 jours de formation / 31 stagiaires • 2022 : 14 formations / 92 jours / 33 stagiaires • 2023 : formations : « préparer son évolution professionnelle : rédiger un CV et une lettre de motivation » 1 formation/14 jours de formation/7 stagiaires • 2024 : 1 formation en novembre - 6 stagiaires <p>L'idée du partenariat avec France Travail (ex Pole emploi) a été abandonnée.</p>

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 Professeur(e)s invité(e)s	C		X	X	X	X	X	X	COM	DAI DRH	Nombre de retours d'expérience Nombre de portraits de professeurs invités	Réalisée	<p>La communication sur ces sujets s'est poursuivie depuis 2021.</p> <p>2021 (année des confinements) - 5 portraits d'invité(e)s du collégium de Lyon sur les sites FR/EN (séjours long 2021-2022)</p> <p>2022: - 2 portraits d'invité(e)s du collégium de Lyon sur les sites FR/EN (séjours court 2022) - 6 portraits d'invité(e)s du collégium de Lyon sur les sites FR/EN (séjours longs et courts 2022-2023) - 4 portraits de chercheuses et chercheurs invité(e)s sur les sites FR/EN (selon confirmation des dates de venues) - Pas de retours d'expériences Erasmus+ et CRCT dans la Newsletter</p> <p>2023 : - 12 portraits de chercheuses et chercheurs invité(e)s sur les sites FR/EN - 2 Retours d'expériences Erasmus+ sur le site FR et dans la Newsletter</p> <p>2024 : - 3 portraits de chercheuses et chercheurs invité(e)s sur les sites FR/EN - 2 Retours d'expériences Erasmus+ sur le site FR et dans la Newsletter</p>
18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité	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	<p>La sensibilisation s'est poursuivie depuis 2021, par mails, sur des pages intranet dédiées en lien avec le calendrier des campagnes CRCT et CPP. Depuis 2023, la communication s'est également étendue à la «lettre RH». Et d'autres dispositifs de mobilité sont également présentés : CPP + Délégations CNRS + Délégations INRIA + Délégations IUF.</p> <p>Nombre de semestres de CRCT accordés : En 2021/2022 : 4 En 2022/2023 : 13 En 2023/2024 : 10</p> <p>Nombre de semestres de CPP accordés : En 2021/2022 : 2 En 2022/2023 : 3 En 2023/2024 : 2</p>		

III. Conditions de travail et sécurité sociale

Principes	N°	Nom de l'action	Type	S1 2021	S2 2021	S1 2022	S2 2022	S1 2023	S2 2023	2024	Service Responsable	Autres services concernés	Indicateurs	Statut de l'action fin 2024	Bilan général 2021-2024
22. Reconnaissance de la profession	28	Poursuivre la mise à l'honneur des chercheuses et chercheurs qui ont reçu un prix et la réalisation de portraits	C	X	X	X	X	X	X	X	COM	VPR	Nombre de communications réalisées sur le sujet	Réalisée	<p>Dès qu'une chercheuse ou un chercheur obtient un prix ou une distinction, le service Communication réalise sa fiche biographique qu'il tient régulièrement à jour par la suite. Un article concernant le prix ou la distinction est également rédigé et mis en avant sur les sites institutionnel et international, sur les réseaux sociaux et dans la newsletter.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2021 : 1 médaille CNRS / 13 prix ou distinctions / 3 prix étudiantes et étudiants et jeunes chercheuses et chercheurs • 2022 : 5 médailles CNRS / 13 prix ou distinctions divers / 3 prix étudiantes et étudiants et jeunes chercheuses et chercheurs / 2 membres de l'IUF / 1 membre de l'Académie des sciences • 2023 : 6 médailles CNRS dont 1 pour un alumni / 17 prix ou distinctions divers dont 5 pour des alumni / 7 prix étudiantes et étudiants et jeunes chercheuses et chercheurs, dont 3 pour des alumni / 4 membres de l'IUF • 2024 (au 25 octobre) : 7 médailles CNRS dont 3 pour des alumni / 8 prix ou distinctions divers / 5 prix jeunes chercheuses et chercheurs, dont 2 pour des alumni <p>http://www.ens-lyon.fr/recherche/panorama-de-la-recherche/prix-et-distinctions</p> <p>https://www.ens-lyon.fr/en/research/honors-and-awards</p>

23. Environnement de la recherche	29	Accroître l'aide aux chercheuses et chercheurs dans l'organisation de manifestations et congrès	D	X	X	X	X	X	X	X	X	VPR		Nombre de colloques organisés par an Nombre de participants prévus par manifestation	Réalisée	<p>La cellule congrès a été créée fin 2019. Elle avait pour objectif d'accompagner les chercheuses et chercheurs de l'École dans toutes les étapes de l'organisation des manifestations scientifiques (soutien organisationnel, gestion administrative et financière des événements, réalisation de missions de communication interne et externe, création graphique, soutien logistique, vérifications réglementaires, etc.).</p> <p>Cependant, au vu de la charge croissante de travail administratif et financier et d'un manque de personnel, il a été validé au CSA de mars 2024 de fermer cette cellule au 1^{er} avril 2024 après avoir fait un bilan détaillé de ces dernières années.</p> <p>Manifestations organisées sur 2021-2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2021 : 3 manifestations soit 390 participants • 2022 : 5 manifestations soit environ 750 participants • 2023 : 7 manifestations soit plus de 3 000 participants • 2024 : 2 manifestations soit environ 1050 participants
24. Conditions de travail	30	Poursuivre la communication sur la politique de handicap	C	X	X	X	X	X	X	X	X	SPST	COM	Nombre de communications sur le sujet	Réalisée	<p>Depuis 2021, le chargé de mission handicap a multiplié les événements de sensibilisation, par exemple :</p> <p>1 campagne DuoDay par an 1 Café pop culture par an (une trentaine de participants en moyenne) Chaque année, présentation de la mission handicap lors des journées d'accueil des nouveaux personnels étrangers, des étudiantes et étudiants étrangers, des doctorantes et doctorants</p> <p>2023 : 2 journées de sensibilisation au handicap Création d'un groupe de travail sur l'accessibilité numérique en 2023 Validation d'un Schéma directeur handicap 2025-2027 en 2024</p> <p>En 2024 : Les actions évoluent d'une logique de sensibilisation pour tous (journée de sensibilisation, café handicap) à une multiplication de formations ciblées.</p> <p>Ces événements diffèrent selon les contextes (Centre des Langues, Départements d'enseignement, formation pour les nouvelles et nouveaux arrivant(e)s, formation à la pédagogie inclusive à destination des enseignantes et enseignants).</p>

24. Conditions de travail	31	Améliorer l'accessibilité de la page intranet dédiée aux chercheuses et chercheurs (anglais)	C	X	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	Reconduite	Indicateurs inadéquats. Pas de solutions techniques disponibles pour réaliser l'action. L'action est revue dans son intitulé : Améliorer l'accessibilité de l'information en anglais pour les chercheuses et chercheurs et EC Propositions d'indicateurs : Nombre de communication bilingues internes Nombre de documents de travail internes traduits en anglais
26. Financement et salaires	32	Traduire en anglais le guide sur la rémunération des chercheuses et chercheurs (traitement, primes)	F		X						DRH		Guide traduit en anglais d'ici fin 2021	Réalisée	Le guide a bien été traduit en anglais. Il est consultable sur le site intranet, sur la page dédiée «Rémunération et primes des enseignants et chercheuses et chercheurs».
26. Financement et salaires	33	Revaloriser la rémunération des doctorantes et doctorants	F		X		X		X	VPR	DRH		Rémunération revalorisée d'ici 2023	Réalisée	Suite à un décret ministériel, la revalorisation est effective depuis septembre 2021. Augmentation de 30 % entre 2020 et 2023 : 1866 € en brut mensuel > 2300 € en 2023/2025. Le décret : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044214369
28. Développement de carrière	34	Rédiger une Charte du mentor	F		X					VPR	LABOS		Charte rédigée d'ici fin 2021	Réalisée	Depuis le 19 mai 2021, l'ENS de Lyon propose un dispositif de mentorat qui s'accompagne d'une charte : http://www.ens-lyon.fr/sites/default/files/2021-06/Charte%20du%20mentorat_VersionFinale210519.pdf La charte a été diffusée à tous les directeurs d'unité.

28. Développement de carrière	35	Mettre en place un cadre informel de discussion et d'échange à destination des jeunes chercheuses et chercheurs	D			X	X	X	X		VPR	COM	Nombre de rencontres informelles organisées Nombre de jeunes chercheuses et chercheurs y participant	Réalisée	<p>Cette action avait été imaginée dans un contexte post-confinement lié à la COVID 19, dans le but de lutter contre l'isolement des jeunes chercheuses et chercheurs.</p> <p>Il n'a en fait pas été nécessaire de la mettre en œuvre, telle qu'elle avait été pensée initialement, car la plupart des unités de recherche ont mis en place des dispositifs d'aide et d'accompagnement pour les jeunes chercheuses et chercheurs.</p> <p>L'action a donc été réalisée de façon décentralisée dans les unités de recherche.</p> <p>Il n'est en revanche pas possible de comptabiliser le nombre de rencontres organisées par chaque unité.</p>
28. Développement de carrière	36	Programmer des entretiens des MCF et des PU par le VPR et le VPE 18 mois après leur arrivée.	D	X		X		X			VPR	VPE	Nombre d'entretiens nouveaux MCF et PU organisés à N+ 18 mois	En cours	<p>Pour les raisons évoquées plus haut (1.2.2), la mise en œuvre de cette action n'a pas pu se faire dans les temps et est donc reconduite sur 2025-2027, avec l'objectif de rattraper le retard accumulé.</p> <p>L'intitulé de l'action et ses modalités sont modifiés : «Programmer des temps d'échanges entre MCF/PU et les VPR 18 mois après le recrutement.»</p> <p>Une grille de questions accompagne et oriente ce temps d'échange.</p>
28. Développement de carrière	37	Programmer des entretiens des MCF 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		VPR	VPE	Nombre d'entretiens MCF organisés 7 ans après le recrutement	En cours	<p>Pour les raisons évoquées plus haut (1.2.2), la mise en œuvre de cette action n'a pas pu se faire dans les temps et est donc reconduite sur 2025-2027, avec l'objectif de rattraper le retard accumulé.</p> <p>L'intitulé de l'action et ses modalités sont modifiés : «Programmer des temps d'échange entre MCF et les VPR 5 ans après le recrutement».</p> <p>Une grille de questions accompagne et oriente ce temps d'échange.</p> <p>L'objectif est toujours d'évoquer le développement de carrière et les tâches d'encadrement.</p>
28. Développement de carrière	38	Favoriser le conseil à l'orientation et au développement de carrière des chercheuses et chercheurs	D				X				VPR	VPE DRH	Désignation d'un chercheur référent d'ici fin 2022	Réalisée	<p>Pour les raisons évoquées plus haut (1.2.2), cette action a mis du temps à se mettre en place.</p> <p>Deux chercheuses émérites (SHS et SEE) ont accepté la mission, en octobre 2024.</p> <p>Leur mission est formalisée dans une lettre de mission.</p>

28. Développement de carrière	39	Favoriser un cadre informel de discussion entre chercheuses et 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	Reconduite	<p>Pour les raisons évoquées plus haut, cette action n'a pas pu être mise en place.</p> <p>Le nouveau VPR et la nouvelle VPR souhaitent reconduire cette action, en en revoyant la modalité, sous la forme d'un «café» organisé deux fois par an.</p>
31. Droits de propriété intellectuelle	40	Poursuivre les actions de sensibilisation du service Valorisation	D	X	X	X	X	X	X	X		VPR	VALO	Nombre d'actions de sensibilisation organisées	Réalisée	<p>Depuis 2021, le service Valorisation poursuit ses actions de sensibilisation à un rythme régulier chaque année, selon les demandes des laboratoires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 à 8 sensibilisations par an en assemblée générale de laboratoire, et/ou auprès des DU (lien avec le SIP) - 1 à 2 apéro(s) de l'Incubateur par an - 5 à 8 actions de sensibilisation par an menées par le prestataire externe PULSALYS - À partir de 2023 : participation à la journée d'accueil des doctorantes et doctorants et lancement d'une série de vidéos-chercheuses et chercheurs.

<p>33. Enseignement</p>	<p>41</p>	<p>Mettre en place des formations à la pédagogie pour tous les EC qui le souhaitent (dont les doctorantes et doctorants)</p>	<p>D</p>		<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>				<p>DRH</p>			<p>Pourcentage de formations pédagogie / recherche suivies par des EC parmi toutes les formations proposées</p> <p>Et/ou</p> <p>Nombre de participants aux formations</p>	<p>Réalisée</p>	<p>L'enquête prévue n'a finalement pas été menée.</p> <p>Pour les MCF stagiaires, un parcours composé d'une formation obligatoire, le MOOC « se former pour enseigner dans le supérieur » d'une durée de 24h00 et de 8h de formations supplémentaires à la carte à choisir est proposé dans l'offre de formation (compétences pédagogiques générales ou spécifiques au champ disciplinaire).</p> <p>Les formations à la pédagogie sont gérées directement par le service DUNES et par l'IFé.</p> <p>L'IFé par exemple étend son offre de formation depuis 2021, soit en présentiel, soit via des webinaires :</p> <p>2021 : un atelier «syllabus» créé avec DUNES : 15 EC</p> <p>2022 : une école d'été doctorantes et doctorants sur 2 jours : 5 doctorantes et doctorants et 2 EC ; 1 webinaire sur le thème de l'inclusion (collaboration avec l'INSPE)</p> <p>2023 : 7 webinaires sur le thème de l'inclusion : un atelier de sensibilisation sur la pédagogie inclusive : 8 Néo Maîtres de conférences + 1 EC</p> <p>2024 : 3 ateliers pour les nouveaux EC : 23 EC en tout ; 1 formation pédagogie inclusive : 20 personnes ; 2 formations nationales «Approche par compétences / approche-programme» : 2 X 30 personnes</p>
--------------------------------	------------------	--	----------	--	----------	----------	----------	--	--	--	------------	--	--	---	-----------------	--

35. Participation aux organes de décision	42	Poursuivre la sensibilisation à l'importance de l'implication des EC au sein des instances de l'établissement	C		X	X	X		DRH	VPR	Nombre d'enseignants-chercheuses et enseignants-chercheurs impliqués dans les instances	Réalisée	<p>Parmi les élu(e)s, la communauté de recherche est impliquée dans les instances de l'établissement.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conseil d'administration : 2021 : 2 PU, 2 DR et 4 MCF 2022 et 2023 : 3 PU (hommes), 2DR (1 homme, 1 femme), 4 MCF (2 femmes et 2 hommes)2 2024 : 3 PU (2 hommes et 3 femmes), 3 MCF (3 femmes), 1 DR (1 homme), 1 PRAG (1 homme) ▪ Conseil scientifique : 2021 : 10 PU - 8 DR - 5 MCF 2022 : 8 PU - 11 DR - 5 MCF 2023 : 8 PR - 11 DR - 4 MCF - 1 CR 2024 : 11 PU, 5 MCF, 8 DR, 1CR ▪ Conseil des études et de la vie étudiante : 2 PU (1 femme et 1 homme) pour 2022 et 2023. 2024 : ▪ Comité Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail : 2021 : 3 chercheuses et chercheurs ou enseignants-chercheuses et chercheurs parmi les 8 représentants des personnels et 4 parmi leurs 8 titulaires. 2022 : 2 MCF ▪Comité social d'administration (ex CT) : 2023 : 2 CR et 1 MCF 2024 : 2 CR ▪Formation Spécialisée : 1 MCF 2023 : 2 CR et 1 MCF 2024 : 1 CR, 1 MCF, 1 PRAG
--	-----------	---	---	--	---	---	---	--	-----	-----	---	----------	--

IV. Formation et développement de carrière

Principes	N°	Nom de l'action	Type	S1 2021	S2 2021	S1 2022	S2 2022	S1 2023	S2 2023	2024	Service Responsable	Autres services concernés	Indicateurs	Statut de l'action fin 2024	Bilan général 2021-2024
36. Relations avec les directeurs de thèse/stage	43	Mettre en place une formation à destination des chercheuses et chercheurs encadrant une doctorante ou un doctorant pour la première fois	D				X				VPR	VPE DRH	Formation mise en place d'ici fin 2022	Reconduite	<p>Pour les raisons évoquées plus haut (1.2.2), cette action n'a pas pu être mise en place.</p> <p>Elle est donc reconduite sur 2025-2027, mais sa mise en œuvre sera pilotée par la DRH, en lien avec la VPR.</p> <p>Il est à noter que le catalogue de formation du site Lyonnais propose par ailleurs 3 formations de ce type, auxquelles les chercheuses et chercheurs ENS de Lyon ont la possibilité de participer.</p>
38. Développement professionnel continu	44	Développer et affiner l'offre de formation destinée aux enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs	D	X	X	X	X	X	X		DRH		Nombre de nouvelles formations à destination des EC	Réalisée	<p>Depuis 2019 et l'obtention du label, une offre spécifique à destination des enseignantes et enseignants, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs et chercheuses et chercheurs est proposée. Chaque année, elle s'enrichit afin de répondre aux attentes d'échanges de pratiques pédagogiques, aux besoins de formations sur des sujets transverses administratifs et d'information sur la carrière.</p> <p>Ainsi, la DRH propose depuis 2023 un webinaire sur la carrière des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs (voir action 47). Trois formations du catalogue de formation du site lyonnais (Convergence) sont par ailleurs dédiées à l'encadrement doctoral. L'École est en outre attentive à former les directrices et directeurs de thèses aux enjeux d'égalité et au bien-être au travail de leurs doctorantes et doctorants.</p> <p>Évolution du nombre de formations proposée aux chercheuses et chercheurs/EC :</p> <p>2021 : 29 2022 : 26 2023 : 27 2024 : 30</p>

38. Développement professionnel continu	45	Mieux faire connaître la campagne annuelle de recueil des besoins en formations individuelles chercheuses et 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	<p>La communication autour de l'outil Cueillette, et plus généralement sur les offres de formations dédiées a continué à se développer depuis 2021.</p> <p>2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mails à la liste tous.enseignants : 9 mails, soit 1 par mois • Nombre de participants aux formations : 33 enseignants ; 21 doctorantes et doctorants <p>2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mails à la liste tous.enseignants : 21 mails envoyés • Nombre de participants aux formations : 47 stagiaires <p>2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mails à la liste tous.enseignants : 35 mails envoyés • Nombre de participants aux formations : 96 stagiaires <p>2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mails à la liste tous.enseignants : 33 mails • Nombre de participants aux formations : 131 stagiaires <p>L'enquête initialement prévue n'a pas été menée.</p>
39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	46	Poursuivre la proposition d'une formation à destination des chercheuses et chercheurs en matière de propriété intellectuelle, management de projet, recherche de fonds	D	X		X	X			VPR	DRH	Nombre de formations dispensées	Réalisée	<p>2021 et 2022 : 1 formation Valorisation (3h) / 1 formation sur les appels à projets de recherche (3h) par an.</p> <p>Nouveauté à partir de 2023 : 1 formation commune d'une journée, assurée par les SIP et le service Valorisation, ouverte au réseau Convergence.</p> <p>2024 : 14 personnes présentes à la formation d'une durée de 6 heures</p> <p>La formation rencontre chaque année un franc succès auprès des participants.</p>	

Tous les domaines

Principes	N°	Nom de l'action	Type	S1 2021	S2 2021	S1 2022	S2 2022	S1 2023	S2 2023	2024	Service Responsable	Autres services concernés	Indicateurs	Statut de l'action fin 2024	Bilan général 2021-2024
Action en lien avec de multiples principes, dans les 4 domaines	47	Formaliser un document synthétisant les mesures d'accompagnement de carrière mises en œuvre à destination des chercheuses et chercheurs	F				X				DRH	VPR VPE DAI	Document formalisé d'ici fin 2022	En cours	<p>Début 2022, l'équipe quasi entière de la direction des ressources humaines a été renouvelée.</p> <p>En outre, l'École a connu à compter de l'été 2022, une période de plus d'un an sans président.</p> <p>Une nouvelle gouvernance est en place depuis octobre 2023.</p> <p>Tous ces éléments expliquent que l'achèvement de cette action n'est pas encore effectif.</p> <p>Dans ce contexte, l'objectif de la DRH a été de penser la mise en œuvre par étapes.</p> <p>Étape 1 (achevée) : depuis 2023, mise en place d'une formation (en ligne) sur la carrière des enseignants-chercheuses et enseignants-chercheurs (format dynamique et interactif).</p> <p>Contenu : «recrutement des PU et des MCF, nature des missions, temps de travail, cadre d'exercice et modalités d'exercice des missions, cumul d'activité, déroulement de la carrière (rémunération, avancement, suivi), droits sociaux (congés et autorisations d'absence) et fin de carrière (abandon, licenciement, démission, retraite).»</p> <p>2023 : 13 stagiaires 2024 : 8 stagiaires Sur 2025-2027 :</p> <p>Étape 2 : enregistrement et mise à disposition de la formation sur l'intranet</p> <p>Étape 3 : rédaction d'une charte d'accompagnement RH des EC.</p>

Actions non prévues

Principes	N°	Nom de l'action	Type	S1 2021	S2 2021	S1 2022	S2 2022	S1 2023	S2 2023	2024	Service Responsable	Autres services concernés	Indicateurs	Statut de l'action fin 2024	Bilan général 2021-2024
23. Environnement de la recherche	48	Élaboration d'une feuille de route Science ouverte de l'ENS de Lyon	F						X		BIB		Document formalisé en 2023	Réalisée	<p>Un groupe de travail « Feuille de route science ouverte à l'ENS de Lyon » s'est constitué en 2022. Rassemblant des représentants des laboratoires, de la Vice-présidence Recherche et des services d'appui à la recherche, il a eu pour ambition de rédiger un document-cadre définissant la stratégie science ouverte de l'établissement.</p> <p>La feuille de route Science ouverte de l'ENS de Lyon a été votée à l'unanimité par le Conseil scientifique en juin 2023. Ce document répond à l'action concrète proposée par l'ENS de Lyon dans le cadre de son évaluation HCÉRES en 2021.</p> <p>Adossée aux Plans nationaux pour la Science ouverte, la feuille de route s'articule autour de quatre axes (pour des publications en libre accès / pour une édition et un patrimoine scientifique ouverts / pour de nouvelles pratiques de gestion des données de la recherche / pour une culture de la science ouverte) et de deux ouvertures (renforcer les liens entre sciences et société / repenser les pratiques d'évaluation des chercheuses et chercheurs et de la recherche scientifique).</p>
13. Recrutement	49	Restructuration des pages « travailler à l'ENS » des sites institutionnel et international	D					X			DRH		Restructuration effective début 2023	Réalisée	<p>Cette action a été pilotée par la DRH, avec le support technique des services de communication et ENS média.</p> <p>L'objectif a été de rendre les pages dédiées au recrutement plus visibles et plus attractives, dans l'optique des campagnes d'emploi. La restructuration a porté tant sur la forme que sur les contenus. Le label HR Excellence in Research a, en outre, été mis en avant sur toutes les pages dédiées au recrutement des chercheuses et chercheurs. https://www.ens-lyon.fr/l'Ecole/travailler-lens-de-lyon</p>

24. Conditions de travail	50	Formalisation d'une note sur les congés des doctorantes et doctorants	F							X	DRH		Note formalisée en 2024	Réalisée	Suite au dispositif de congés des doctorantes et doctorants voté et présenté dans les instances de l'ENS de Lyon en mai 2024 (Comité Social d'Administration du 13 mai 2024 et Conseil d'Administration du 21 mai 2024), une note sur la mise en œuvre de ce dispositif a été rédigée (juin 2024), à destination des directeurs d'unité.
24. Conditions de travail	51	Création en 2024 sur les sites institutionnel et international d'une page pour l'accueil des scientifiques internationaux	F							X	COM		Création des pages effective en 2024	Réalisée	<p>Une page «Accueil des scientifiques internationaux» a été créée au sein de la rubrique «International» du site institutionnel de l'ENS de Lyon. Elle décrit les modalités d'accueil des chercheuses et chercheurs internationaux et propose des éléments de préparation pour le séjour des scientifiques. Elle relaie aussi la stratégie en ressources humaines de l'École et, notamment, la labellisation HRS4R.</p> <p>Une page similaire, intitulée «Welcoming international scholars» a été publiée sur le site international.</p> <p>https://www.ens-lyon.fr/l'École/international/accueil-des-internationaux/accueil-des-scientifiques-internationaux</p> <p>https://www.ens-lyon.fr/en/about-us/international-students-and-scholars/welcoming-international-scholars</p>
10. Non-discrimination	52	Formalisation d'un glossaire français-anglais des termes professionnels de l'ENS de Lyon	F							X	COM		Formalisation effective fin 2024	Réalisée	<p>L'objectif est d'harmoniser les documents en anglais où figurent les termes professionnels de l'ENS de Lyon.</p> <p>Ce glossaire sera mis à disposition des services et sera mis à jour périodiquement.</p>

* Papier issu des forêts européennes

ENS DE LYON
Novembre 2024

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