

## Label HRS4R – Actions retenues et forces/faiblesses

### I- Aspects éthiques et professionnels

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Conseils éthiques donnés par le SPST (Service Prévention et Santé au Travail)</li><li>✓ Nomination d'un référent intégrité scientifique</li><li>✓ Tenue de conférences sur l'éthique à l'ENS de Lyon</li><li>✓ Formations à l'éthique disponibles pour les doctorants (catalogue UdL)</li><li>✓ Sensibilisation à la lutte contre le plagiat pour les étudiants (site UdL)</li><li>✓ Actions de sensibilisation à la propriété intellectuelle du service Valorisation et présence de référents valorisation dans les laboratoires</li><li>✓ Accompagnement et conseil pour le montage et le financement de projets par le service Ingénierie Projets</li><li>✓ Un service Prévention et santé au Travail efficace</li><li>✓ Formations hygiène et sécurité obligatoires pour les nouveaux arrivants</li><li>✓ Existence d'un livret d'accueil pour les enseignants-chercheurs en français et en anglais</li><li>✓ De nombreuses actions de vulgarisation sont menées par les enseignants-chercheurs et les chercheurs. Le service Communication écrit des articles pour les mettre en avant sur le site de l'Ecole</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✗ Pas de comité d'éthique en interne</li><li>✗ Manque d'actions de sensibilisation relatives à la protection des données, la confidentialité...</li><li>✗ Manque de publication sur des sites en open access</li></ul>

## Actions proposées :

### Principe 1 : Liberté de recherche

- Communiquer la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs aux nouveaux arrivants (QR Code)
- Communiquer un point du Code et de la Charte par semaine

### Principe 2 : Principes éthiques

- Approbation de la Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche par le CA
- Communiquer sur la Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche et les différents comités d'éthique et sur le référent intégrité éthique
- Accueillir ou organiser des colloques/conférences/workshops sur l'éthique

### Principe 3 : Responsabilité professionnelle

- Rappeler les règles déontologiques aux directeurs de thèse

### Principe 4 : Attitude professionnelle

- Diffuser une procédure administrative interne de signature des contrats de recherche à l'ensemble des parties prenantes

### Principe 7 : Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche

- Sensibiliser à la sécurité informatique
- Accompagner les enseignants-chercheurs et les chercheurs pour l'optimisation et la sécurisation des données

### Principe 8 : Diffusion et exploitation des résultats

- Inciter les enseignants-chercheurs à publier davantage leurs travaux de recherche sur un répertoire de données open access
- Accroître la visibilité des résultats de la recherche mis à disposition libre sur des répertoires de données open access

### Principe 10 : Non-discrimination

- Former, informer et communiquer autour du harcèlement et des discriminations
- Mettre en place une cellule de veille sociale (en lien avec le CHSCT, les RH, les médecins...)

- Mettre à disposition des référent-e-s égalité une base de données avec les effectifs (répartition hommes/femmes, rémunération...)
- Mise en conformité totale aux règles d'accessibilité et de sécurité des trois sites (Monod, Descartes, Buisson)
- Accroître la communication institutionnelle interne en anglais
- Accroître la mise à disposition en anglais des formulaires et documents administratifs

## II- Recrutement et sélection

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Transparence des normes d'entrée et d'admission des enseignants-chercheurs. Les documents à fournir, le processus de candidature, les conditions de recrutement, les personnes pouvant candidater... sont inscrites sur le site de l'ENS, rubrique « Recrutement et Offres d'emploi »</li> <li>✓ Mise à disposition des arrêtés de composition nominative des comités de sélection sous chaque poste ouvert au recrutement</li> <li>✓ Respect de la parité hommes /femmes dans les comités de sélection</li> <li>✓ Existence d'un site internet en anglais</li> <li>✓ Communications du président de l'ENS de Lyon en français et en anglais</li> <li>✓ Mobilité (géographique et thématique) valorisée lors des recrutements et encouragée par l'intermédiaire des CRCT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Utilisation non optimale d'Euraxess : les postes n'y sont pas tous publiés</li> <li>✗ Absence de formation pour les membres des comités de sélection</li> </ul>

### Actions proposées :

#### Principe 12 : Recrutement

- Proposer des Bourses emploi pour les doctorants en situation de handicap
- Accompagner vers l'emploi les doctorants et les postdoctorants en situation de handicap par aide/simulation d'entretien d'embauche

- Ajouter une mention dans les offres d'emploi pour les contractuels de recherche sur l'ouverture des postes aux personnes en situation de handicap.
- Instaurer un binôme RH/DAI pour répondre aux interrogations des chercheurs étrangers qui souhaitent postuler

#### Principe 13 : Recrutement

- Publier les offres d'emploi en anglais sur Euraxess
- Etablir un guide à destination des RH sur les procédures de recrutement OTM (ouvert, transparent, basé sur le mérite)

#### Principe 14 : Sélection

- Rédiger un guide pour les membres des comités de sélection
- Mettre à disposition du président de comité de sélection et des membres de comité de sélection des ressources sur la conduite d'entretien

#### Principe 17 : Variations dans la chronologie des CV

- Ajouter une rubrique conseils aux candidats pour la constitution de leur dossier

#### Principe 18 : Reconnaissance de l'expérience de mobilité

- Mettre en ligne les retours d'expérience sur le site de l'école (Erasmus +, CRCT...) et communiquer sur les Professeurs invités
- Mettre en avant le dispositif de CRCT qui est présenté comme une incitation à la mobilité (internationale, intersectorielle, interdisciplinaire) à l'ENS

#### Principe 21 : Nominations post-doctorat

- Rédiger une note de cadrage spécifique au recrutement des chercheurs postdoctorants

### III- Conditions de travail et sécurité sociale

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Respect de la parité concernant la direction des UMR</li> <li>✓ Comités de suivi de thèse et procédures spécifiques de médiation permettent aux doctorants de faire part de leurs éventuels problèmes. (Les</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Déséquilibre du nombre d'hommes et de femmes parmi les Professeurs des universités</li> <li>✗ Manque de communication sur les congés et le temps partiel</li> <li>✗ Manque d'actions de conseil pour l'orientation et le développement de</li> </ul>

<p>directeurs et directrices de thèse ont tous l'HDR).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Présence de référent-e-s égalité</li> <li>✓ Un Chargé de mission handicap a été embauché (septembre 2016)</li> <li>✓ De nombreuses possibilités de mobilité existent pour les étudiants, les doctorants et les enseignants-chercheurs</li> <li>✓ Formations aux risques obligatoires pour tous les nouveaux entrants</li> </ul>	<p>carrière</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Manque de sensibilisation autour du harcèlement</li> <li>✗ Manque de communication autour de personnes ressources en cas de plainte. Absence de médiateur au niveau de l'établissement</li> </ul>
---	--

### Actions proposées :

#### Principe 22 : Reconnaissance de la profession

- Proposer des contrats de travail de 3 ans pour les doctorants (sur le décret 2009)
- Instaurer un salaire minimum pour les personnels préparant une thèse
- Mettre à l'honneur les chercheurs et enseignants-chercheurs qui ont reçu un prix et réaliser des portraits

#### Principe 24 : Conditions de travail

- Communiquer sur la politique d'accessibilité
- Répertorier sur une page intranet par thématiques les personnes ressources et documents utiles et adresse mail générique
- Communiquer sur les possibilités de temps partiel et les congés (en français et en anglais)

#### Principe 26 : Financement et salaires

- Faire un guide sur la rémunération des enseignants-chercheurs (traitement, primes) en français et en anglais

#### Principe 27 : Equilibre entre les sexes

- Favoriser l'action des référent-e-s égalité

#### Principe 28 : Développement de carrière

- Editer un guide et sensibiliser les enseignants-chercheurs et les chercheurs à l'offre de formation qui leur est destinée
- Rédiger une Charte du mentor
- Instituer des entretiens des Maîtres de conférences et des Professeurs par le Vice-Président Recherche et la Vice-Présidente Etudes entre 6 mois et 2 ans après leur arrivée
- Proposer un référent RH développement de carrière dédié aux enseignants-chercheurs et chercheurs

#### Principe 30 : Accès aux services d'orientation de carrière

- Mettre en place des « partenariats » RH et DU pour aider les enseignants-chercheurs et chercheurs dans leur orientation de carrière

#### Principe 31 : Droits de propriété intellectuelle

- Développer les actions de sensibilisation du service Valorisation

#### Principe 32 : Co-auteur

- Communiquer autour du fait que les doctorants et les autres participants (ITRF) doivent être cités en co-auteur

#### Principe 33 : Enseignement

- Communiquer autour de NéopassSup ainsi que sur les formations IFI (Ingénierie Formation Innovante)
- Mettre en place des formations à la pédagogie pour tous les enseignants-chercheurs qui le souhaitent (dont les doctorants)

#### Principe 34 : Plaintes et recours

- Nommer un médiateur à l'ENS de Lyon

#### Principe 35 : Participation aux organes de décision

- Mettre en place des décharges pour inciter les enseignants-chercheurs à participer aux instances de l'établissement (CHSCT)

#### IV- Formation et développement de carrière

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Les enseignants-chercheurs de l'ENS ont la possibilité de suivre des formations présentes dans le catalogue de formation et accessibles à tous les personnels de l'Ecole</li><li>✓ Les doctorants ont le choix entre de nombreuses formations dans le catalogue de l'UdL</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>* Les formations du catalogue de formations ne sont pas vraiment adaptées aux enseignants-chercheurs. Une réflexion est en cours sur le sujet, avec un groupe de travail</li></ul>

##### Actions proposées :

##### Principe 36 : Relations avec les directeurs de thèse/stage

- Communiquer sur la charte du doctorant de l'UdL et sur le taux d'encadrement des Ecoles Doctorales
- Mettre en place un taux maximum d'encadrement au niveau de l'Ecole

##### Principe 38 : Développement professionnel continu

- Mettre en place une campagne annuelle de recueil des besoins en formations individuelles des enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents.
- Proposer un pack de formation à destination des chercheurs et enseignants-chercheurs
- Mettre les liens de MOOCs relatifs à une discipline sur le site du laboratoire