

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

L'Ecole 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.*