



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R

Rapport d'auto-évaluation à mi-parcours

Revue intermédiaire

TABLE DES MATIERES

Préambule

1. Informations sur l'Organisation

- 1.1 Chiffres clés
- 1.2 Profil de l'établissement et articulation avec PSL
- 1.3 Dates clés

2. Forces et faiblesses des pratiques par pilier

- 2.1 Pilier 1 – Aspects éthiques et professionnels
 - 2.1.1 Intégrité scientifique
 - 2.1.2 Diffusion de la recherche
 - 2.1.3 Non-discrimination
- 2.2 Pilier 2 – Recrutement et sélection
- 2.3 Pilier 3 – Conditions de travail et de sécurité
- 2.4 Pilier 4 – Formation et développement
- 2.5 Evolution des priorités à court et moyen terme
- 2.6 Impacts contextuels sur le déploiement de la stratégie RH
- 2.7 Impact de décisions stratégiques sur le plan d'action

3. Actions

- 3.1 Bilan par rapport au plan d'actions initial
- 3.2 Le plan d'actions à mi-parcours
- 3.3 Focus sur la politique OTM-R
 - 3.3.1 Mise en place d'un système OTM-R
 - 3.3.2 Amélioration de la phase de publication et de candidature
 - 3.3.3 Amélioration de la phase de sélection, d'évaluation et de nomination

4. Mise en œuvre

- 4.1 Préparation de l'auto-évaluation
- 4.2 Comité de mise en œuvre
- 4.3 Intégration de la stratégie HRS4R dans la stratégie de recherche de l'ENS-PSL
- 4.4 Suivi de la mise en œuvre et des actions et progrès
- 4.5 Préparation de l'évaluation externe

1. Informations sur l'organisation

1.1 Chiffres clés

A la fois grande école et université, l'École normale supérieure dispense à Paris, au cœur du Quartier latin, une formation d'excellence par la recherche conduisant aux différents métiers de l'enseignement et de la recherche, et concourt à la formation par la recherche des cadres supérieurs des administrations publiques et des entreprises françaises et européennes. Elle définit aussi et met en œuvre une politique de recherche scientifique et technologique dans une perspective multidisciplinaire et internationale.

L'École normale supérieure (ENS-PSL) dispose du statut d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP). Membre co-fondateur de PSL, l'ENS-PSL se définit aujourd'hui comme « Graduate School for Arts and Sciences ». Il s'agit d'une école préparant au continuum master-doctorat en Lettres et en Sciences par des formations très fortement adossées sur- et opérée au sein- des laboratoires de recherche. L'École normale supérieure accueille chaque année près de 2330 étudiants. L'ENS-PSL compte 1350 enseignants et chercheurs permanents qui animent la vie scientifique et pédagogique de l'École au sein des 15 départements et 29 laboratoires de recherche (17 Sciences et 12 en Lettres) soit :

- 450 enseignants-chercheurs
- 890 enseignants-chercheurs (autres établissements)
- 490 agents administratifs et techniques
- 500 agents administratifs et techniques (autres établissements)
- 115 post-doctorants
- 490 doctorants
- 15 écoles doctorales co-accréditées PSL
- 124 contrats de recherche signés

L'ENS-PSL est organisée en deux grands champs Sciences et Lettres incluant 15 départements. Le champ Lettres est composé de huit départements incluant 12 unités de recherche. Le champ Sciences, est composé de sept départements incluant 18 unités de recherche. L'ENS-PSL est responsable de l'école doctorale 540 au sein de PSL.

1.2 Profil de l'établissement et articulation avec PSL

L'ENS-PSL est membre de l'Université PSL, ainsi que 10 autres établissements (PSL est composée de onze établissements : Collège de France, Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique - PSL, Dauphine - PSL, École nationale des chartes - PSL, École nationale supérieure de Chimie de Paris - PSL, École normale supérieure - PSL, École Pratique des Hautes Études - PSL, ESPCI Paris - PSL, Institut Curie, Mines Paris - PSL, Observatoire de Paris – PSL).

PSL se présente comme une organisation parapluie. Si les établissements membres de PSL conservent leur autonomie, ils décident de mettre en commun, sous la bannière PSL, un certain nombre de prérogatives : signature commune, diplomation, mais également développement de services mutualisés support, comme la formation continue à destination des personnels (l'École interne) ou le « welcome desk » destiné à l'accueil des chercheurs étrangers.

Cette construction se retrouve également dans le label HRS4R : l'université PSL a obtenu le label HRS4R en juin 2021. Cette démarche s'inscrit dans une volonté politique commune de la part des dirigeants des institutions composantes de l'Université PSL. Elle a donné lieu à un travail collaboratif ayant abouti à un consensus sur plusieurs mesures communes à l'ensemble de l'Université PSL,

venant compléter les plans d'action de chacun des établissements membres. Pour garantir la cohérence de l'initiative à travers PSL et faciliter les échanges de bonnes pratiques entre ses établissements-composantes, un comité de pilotage vient compléter et coordonner le travail des comités de chaque établissement composante. Chaque école réalise une auto-évaluation et élabore un plan d'action. Les responsables de projet de chaque école siègent au sein d'un comité opérationnel. Cette approche collaborative a donné lieu à un plan d'action comprenant 34 actions à mettre en œuvre au sein de l'université.

1.3 Dates clés :

- Novembre 2018 : Conférence RH – Processus décisionnel – Les responsables des écoles et instituts de l'Université PSL approuvent l'objectif du processus de certification et les procédures de sa mise en œuvre (phases, nomination du comité de pilotage et du groupe de projet).
- 25 janvier 2019 : Atelier de lancement de l'initiative HRS4R au sein de l'Université PSL.
- 5 novembre 2019 : La Conférence RH de PSL approuve les actions conjointes de PSL.
- Juin 2020 : l'ENS soumet son plan d'actions
- Octobre 2020 : Label attribué à l'université Paris Dauphine – PSL.
- Mai 2021 : Label attribué à l'Université PSL.
- Juin 2021 : Label attribué à l'ESPCI Paris – PSL.
- Octobre 2021 : l'ENS-PSL resoumet son dossier suite à un retour négatif de la Commission européenne
- Décembre 2021 : La Commission européenne demande des modifications mineures
- Juillet 2022 : Label attribué à l'ENS-PSL.
- Juillet 2024 : Evaluation à mi-parcours

=>Juillet 2027 : renouvellement du label

2. Forces et faiblesses des pratiques par pilier

2.1 Pilier 1 Aspects éthiques et professionnels

2.1.1 *Intégrité scientifique*

Effectuer une recherche scientifique novatrice est une longue tradition à l'École normale supérieure. La confiance dans les résultats obtenus est une condition essentielle de progrès et l'ENS-PSL s'efforce d'éviter toute pratique préjudiciable à la qualité des travaux scientifiques qui sont effectués en son sein. A cette fin, l'ENS-PSL a mis en place un comité à l'intégrité scientifique composé du Référent à l'intégrité scientifique, Mathias Girel.

Ce comité fait écho à la Charte éthique de PSL qui est accessible sur le site intranet de l'établissement. Cependant l'adhésion formelle des chercheurs aux principes évoqués dans la charte éthique est à développer.

Ainsi, l'ENS-PSL a souhaité renforcer la concrétisation de l'adhésion des chercheurs à ces principes éthiques en créant un mémorandum sur les obligations de la PI. Ce document, élaboré par le SPR, sera diffusé à tous les chercheurs qui répondront à un appel à projets.

2.1.2 *Diffusion de la recherche*

La diffusion des savoirs est au centre de la mission de l'ENS-PSL ; elle s'effectue notamment par un travail éditorial de mise en valeur des différents thèmes d'enseignement et de recherche :

<https://savoirs.ens.fr/>

De nombreux évènements, ouverts au public, sont organisés : Nuit de l'ENS-PSL, semaine du cerveau, journée internationale des femmes et des filles de sciences, fête de la science...

Par ailleurs, dans le cadre du déploiement d'une politique d'open access, un référent Science ouverte pour PSL a été nommé et la Charte de la Science ouverte de l'université PSL a été adoptée le 5 mai 2022 par les établissements qui la composent, dont l'ENS-PSL :

https://www.psl.eu/sites/default/files/Charte_science_ouverte_Universite-psl_Mai_2020.pdf

Un groupe de travail sur la Science ouverte a été créé début 2022, avec comme axes de travail la publication en libre accès, les données de recherche ouvertes et la publication ouverte. Différentes recommandations ont été émises dont l'ouverture effective d'un portail HAL-PSL regroupant les publications des portails HAL des membres de PSL. Au moins cinq actions de sensibilisation par an sont prévues.

Enfin, afin de faciliter l'accès des chercheurs aux projets, via un outil de veille et de détection a été lancé en 2023 : Open4research, qui permet de cibler les opportunités de financement en lien avec les projets de recherche. La promotion a été largement assurée vers les enseignants chercheurs et figure dans la signature des collaborateurs du service partenariat et valorisation.

2.1.3 Non-discrimination

Dans le cadre de sa politique de lutte contre les discriminations, l'ENS-PSL développe des appels à projets pour les minorités (Independence awards de Simons Foundation). L'établissement a également développé un outil stratégique permettant un meilleur suivi de la notion de genre dans les appels à projets (la notion de genre est incluse dans les outils de suivi de projets ANR, ERC, Marie Curie afin de pouvoir en sortir des indicateurs plus précis).

2.2 Pilier 2 Recrutement et sélection

En France, le recrutement des professeurs d'université et maîtres de conférences (R2 à R4) suit un processus légal spécifique, destiné à prévenir toute discrimination liée à l'âge, à la citoyenneté, à la langue ou à l'origine ethnique. Ce système garantit l'égalité des chances pour tous au moment du recrutement, même dans la composition des comités de sélection, où la parité est une exigence. PSL dispose désormais d'une charte de recrutement académique qui rappelle ses engagements à respecter les principes de l'OTM-R et qui est systématiquement communiquée aux membres du comité de recrutement :

https://www.psl.eu/sites/default/files/PDF/Charte_de_recrutement_academique_PSL.pdf

L'ENS-PSL a largement incité les recruteurs à publier leurs offres d'emploi sur Euraxess, notamment en diffusant largement et régulièrement une note sur le recrutement et rappelant les principes HRS4R. Cette publication vient compléter le système de suivi de candidatures créé par PSL, outil commun à tous les établissements.

Par ailleurs, l'ENS-PSL peut se féliciter d'un Index de l'égalité professionnelle de 93,35 / 100 (index obligatoire pour toute la fonction publique, relatif notamment aux écarts de rémunération et à l'accès des femmes aux postes à responsabilités).

Néanmoins, dans les années à venir, nous devons poursuivre et compléter les actions entreprises pour nous améliorer dans certains domaines. Par exemple, les critères de sélection ne sont pas encore systématiquement formalisés par les comités de recrutement. Les retours ne sont donnés aux candidats que partiellement. Une partie des postes académique (Doctorants, PhD) est encore réalisée par les seuls recruteurs, sans supervision du Service des ressources humaines. Si les postes

de titulaires sont très cadrés en termes de recrutement, il n'en va pas de même pour les contractuels, où les disparités apparaissent entre structures recruteuses. L'ENS-PSL doit donc finaliser la création d'une charte des contractuels à l'ENS-PSL. Il est apparu nécessaire d'inclure également un guide du recruteur dans cette charte. Une grille de recrutement sera également proposée pour harmoniser progressivement les pratiques.

L'ENS-PSL doit également étendre progressivement les actions de sensibilisation aux biais cognitifs à tous les recrutements : si des formations « comment recruter » ont récemment été ajoutées dans le catalogue de formation, elles sont basées sur le volontariat. En outre, le feedback candidats n'est que partiellement donné et seulement si le candidat le demande.

Enfin, l'ENS-PSL devra poursuivre sa politique volontariste d'accueil des agents en situation de handicap. Le développement et l'accompagnement du recrutement des personnes en situation de handicap reste un enjeu majeur qui doit contribuer au développement de l'égalité des chances dans la dynamique d'une Ecole inclusive.

2.3 Pilier 3 Conditions de travail et de sécurité

La stratégie des ressources humaines de l'Ecole vise à promouvoir des valeurs partagées qui reflètent la responsabilité sociale de l'ENS-PSL en matière de ressources humaines : respect de l'égalité des sexes, promotion de la diversité sous toutes ses formes (origine sociale, nationalité, handicap), recherche de la qualité de vie au travail.

Ainsi, Les trois dernières Lois d'orientation budgétaire pour l'ENS-PSL rappellent la poursuite des engagements pris par l'ENS-PSL dans le cadre du label HRS4R. L'accompagnement des parcours professionnels, le développement d'une politique salariale et de recrutement participant à l'attractivité de l'École, l'amélioration de la qualité vie au travail et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constituent les axes principaux de la politique RH de l'École.

- QVT : En matière de Qualité de vie et des Conditions de Travail, l'Ecole va s'appuyer sur l'enquête lancée auprès de l'ensemble des personnels en 2024 pour identifier des pistes concrètes d'amélioration de l'organisation et des conditions de travail et proposer un nouveau plan d'action.
- Formation : "Professionaliser et développer les compétences tout en favorisant la Qualité de Vie au Travail" est l'une des priorités du plan stratégique de formation de l'École Interne de PSL.
- La charte sur la conciliation des temps de vie sera un nouveau levier d'action pour la concrétisation de l'égalité professionnelle.
- Le Welcome Desk de PSL (service mutualisé) s'est étendu pour servir les chercheurs internationaux en plus des étudiants internationaux. Depuis octobre 2021, le bureau fournit des conseils administratifs non académiques aux chercheurs internationaux et à leurs membres de famille accompagnants conformément à la Déclaration d'engagement du réseau Euraxess.
- Sensibilisation systématique de tous les nouveaux arrivants à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles depuis 2023 (l'objectif de 100% est presque atteint)
- Pour les doctorants contractuels depuis 2 ans : journée spécifique 2 fois par an pour leur exposer leur cadre contractuel. Ils sont fortement invités à utiliser un outil de déclaration des congés (Hamac) pour s'assurer d'un rythme de travail raisonnable (un indicateur pourrait être l'augmentation de l'ouverture du nombre de comptes Hamac)

- Nouveau régime indemnitaire des enseignants chercheurs (RIPEC) : les possibilités offertes par le RIPEC et les revalorisations qu'il porte donnent aux établissements des leviers supplémentaires pour lutter contre les écarts indemnitaires entre les femmes et les hommes. Le nombre de bénéficiaires du volet individuel du RIPEC est élargi donnant une attention particulière aux dossiers portés par des femmes pour parvenir, autant que possible, à la parité lors des attributions.
- Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) : c'est un dispositif permettant aux enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débiter, finaliser des projets de recherche => augmentation du contingent financé par l'établissement
- Discussion en Conseil Scientifique des nouveaux postes EC, et en particulier des stratégies qui permettent de favoriser le recrutement de femmes en sciences (profils « blancs » pour élargir la base de recrutement, search committees pour susciter des candidatures féminines), courriel systématique envoyé par la Directrice adjointe à toutes les femmes éligibles à une prime individuelle liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel afin de les encourager à candidater.

2.4 Pilier 4 Formation et développement

Depuis 2018, l'Université PSL a mis en place un service de formation en groupe partagé pour l'ensemble du personnel : l'École Interne de PSL. En collaboration avec le Collège Doctoral, qui cible spécifiquement les doctorants, l'École Interne propose une gamme complète de formations sur mesure, en présentiel et en ligne, à tous les chercheurs. En effet, la formation des enseignants et chercheurs de PSL est l'une des trois priorités définies dans son plan stratégique de formation pluriannuel, accordant une attention particulière à la formation en supervision et gestion, ainsi qu'à l'enseignement. Conformément à notre plan d'action HRS4R, divers nouveaux cours de formation ont été introduits et d'autres ont été développés et promus auprès des enseignants-chercheurs, sur des thèmes tels que la supervision, la gestion de carrière et la conception pédagogique. Le Centre de conception pédagogique innovante (CIP), commun à toutes les composantes de PSL, propose une large gamme de services pour développer des pratiques pédagogiques innovantes en guidant les enseignants ou équipes pédagogiques.

Des actions de communication spécifiques (brochures, réunions collégiales ou entretiens personnalisés, mails, ...) ont été mises en place par l'École Interne afin que les enseignants-chercheurs soient davantage sensibilisés aux possibilités de formation qui leurs sont offertes. Ces actions ont d'ores et déjà un impact positif puisque les inscriptions d'enseignants-chercheurs aux formations (toutes catégories) ont augmenté :

- 2021 : 64
- 2022 : 65
- 2023 : 168

Pour encourager et soutenir les jeunes femmes scientifiques dans le développement de leur carrière en tant que jeunes chercheuses, PSL et un groupe de chercheurs ont mis en place un programme de mentorat Femmes & Sciences PSL. Actuellement, 40 doctorantes bénéficient de la supervision de 40 mentors de recherche tout au long de l'année, grâce à des ateliers, des cercles de discussion, des formations et des réunions d'équipe. Ces réunions ont lieu chaque mois au siège de PSL. 2023 marque la deuxième cohorte. Initialement limité à deux institutions, le système accueille désormais des mentors et des mentorés de l'ensemble de PSL. Néanmoins, En ce qui concerne les chercheurs plus expérimentés (R2 à R4), des pratiques informelles de mentorat existent dans certains

laboratoires, mais ne sont pas toujours accessibles et sont souvent mal connues. Le tutorat doit donc être formalisé et promu au sein de l'ENS-PSL.

Néanmoins, la communication ciblée doit être renforcée pour accroître le nombre d'enseignants chercheurs (R1 à R4) formés. En effet, la multiplicité des dispositifs de formation peut parfois sembler complexe pour le personnel, et l'établissement doit faire un effort de communication sur son offre de formation. Malgré la vaste gamme de formations disponibles et un cadre réglementaire favorable, les chercheurs restent largement méconnaissant des possibilités qui s'offrent à eux : des campagnes de communication spécifiques doivent être mises en place pour garantir une meilleure information des chercheurs.

2.5 Evolution des priorités à court et moyen terme

Foncièrement, les priorités de l'ENS-PSL n'ont pas changé, quand bien même de nouvelles actions particulièrement structurantes sont apparues depuis l'obtention du label par l'établissement en juillet 2022. Ainsi, la prise en compte toute particulière de la population des doctorants contractuels amène des actions supplémentaires, de même que la réalisation de l'enquête sur la qualité de vie et les conditions de travail menée auprès des agents de l'ENS-PSL en mars 2024. La réflexion qui sera lancée pour l'élaboration d'un plan d'actions au deuxième semestre 2024 dans une optique partenariale, avec les organisations syndicales représentatives de l'établissement, comptera a minima des actions s'inscrivant dans l'amélioration des conditions de travail. De même, le renouvellement du plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes-hommes, dont les groupes de travail débiteront au S2 2024, contribuera aux réductions des inégalités entre les femmes et les hommes et participera de la lutte contre les discriminations. Enfin, l'ENS-PSL doit renouveler d'ici S2 2024/ S1 2025 son schéma directeur pluriannuel du handicap, renforçant ainsi la lutte contre les discriminations et la prise en compte des principes OTM-R et HRS4R (notamment les principes : 10 : non-discrimination, 11 : évaluation, 12 : recrutement, 14 : sélection, 15 : transparence, 16 : jugement au mérite 19 : reconnaissance des qualifications).

2.6 Impacts contextuels sur le déploiement de la stratégie RH

Depuis l'accréditation HRS4R de PSL, plusieurs événements ont eu un impact significatif sur les activités de l'université et, par conséquent, sur sa stratégie en matière de ressources humaines. L'événement qui a le plus impacté la stratégie de l'établissement a été l'adoption de la Loi de programmation de la recherche (LPR). Cette loi adoptée par le parlement à la fin de 2020 s'est imposée à nous. Elle contribue, via différentes mesures salariales (évolution et élargissement du régime indemnitaire), liées à la carrière (repyramidage pour favoriser la promotion des Maîtres de Conférences en Professeurs des Universités) ou réglementaires (création des chaires de professeurs juniors pour accueillir des profils plus variés et de haut niveau sur support contractuel et création d'un CDI de mission scientifique), à renforcer l'attractivité et l'ouverture du recrutement et l'évolution de carrière des enseignants-chercheurs. La mise en œuvre des dispositions de la LPR depuis l'année 2021 au sein de notre établissement contribue donc directement au développement de notre politique HRS4R.

Ainsi, la revalorisation de 30 % de la rémunération des nouveaux contrats doctoraux entre 2021 et 2023 vise à renforcer l'attractivité du doctorat. De même, l'introduction d'un nouveau régime indemnitaire pour les enseignants chercheurs vise notamment à améliorer les rémunérations et à élargir le nombre de bénéficiaires du volet individuel du nouveau régime indemnitaire des enseignants et des chercheurs (RIPEC). Cette loi complète souvent ou renforce nos actions et politiques (politique OTR-M, mise en place de tableaux statistiques, etc.) et a favorisé le dialogue avec nos chercheurs. Les priorités de l'université concernant sa stratégie en matière de ressources

humaines et la mise en œuvre du plan d'action HRS4R restent stables. Certaines actions ont été mises en œuvre à mi-parcours, même si certaines nécessitent d'être consolidées. Dans ce contexte, les principales priorités de l'institution reposent sur 5 domaines principaux :

- L'adaptation des compétences aux évolutions des organisations et des métiers
- Le développement de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)
- Le renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- La préservation d'une politique salariale dynamique et attractive
- La poursuite des engagements pris par l'ENS-PSL dans le cadre du label HRS4R
- A ces axes s'ajoutent ceux de PSL, ayant directement un impact à l'ENS-PSL, notamment :
- Le renforcement de la formation des enseignants-chercheurs ;
- Le développement de la science ouverte et de la formation à l'éthique et à l'intégrité scientifique

2.7 Impact de décisions stratégiques sur le plan d'action

En 2021 l'ENS-PSL a lancé une enquête relative à l'impact du covid sur les différentes populations de l'ENS-PSL. Cette enquête a révélé un mal être de la population des doctorants contractuels, liée notamment à une méconnaissance de leur statut. Aussi, la Direction a-t-elle souhaité renforcer nettement les dispositifs de prise en charge des doctorants, apportant ainsi une complémentarité aux dispositions de revalorisation prévues par la LPR. Des réunions d'information ont été mises en place depuis un an pour tous les nouveaux arrivants, leur rappelant leurs droits et obligations, et présentant les différents dispositifs de l'ENS à leur bénéfice. Un guide des doctorants contractuels, dont la rédaction pragmatique a été saluée par les départements scientifiques, a également été rédigé et présenté aux représentants des doctorants. Les contrats de travail des doctorants sont désormais disponibles en anglais, pour faciliter la compréhension de leur statut par cette population. Des réunions d'information spécifiques sont également prévues à la rentrée universitaire 2024 dans les départements employant beaucoup de doctorants contractuels, afin notamment de présenter le Service des ressources humaines comme un interlocuteur à leur disposition, et anticiper ainsi les difficultés potentielles.

Au final, la prise en compte des doctorants contractuels comme avenir de la recherche est une préoccupation majeure pour la Direction de l'établissement, et les actions entreprises contribuent donc directement au développement de notre politique HRS4R.

3. Actions

3.1 Bilan par rapport au plan d'actions initial

Le plan d'actions envisagé par l'ENS-PSL en juillet 2022 dans la Stratégie des Ressources Humaines pour les Chercheurs était composé d'un total de 42 actions dont 22 sont portées par PSL et 20 par l'ENS-PSL.

Concernant les actions propres à l'ENS

- 13 des 20 actions du plan initial ont été réalisées tout ou partiellement, portant un taux de réalisation à 59%
- 4 actions sont en cours de réalisation
- 2 actions n'ont pas encore été initiées

- 1 action relève de l'amélioration continue.

En parallèle, 2 nouvelles actions ont été ajoutées au plan d'action initial et viennent compléter les actions portées par l'ENS.

3.2 Le plan d'action à mi-parcours (examen interne)

Numéro de l'action	Actions	Principe	Échéance	Indicateurs / Cibles	Etat d'avancement	Commentaire
Action 1	Assurer la meilleure diffusion possible de la Charte éthique de PSL, afin d'améliorer l'accessibilité et la connaissance des principes d'Éthique et d'Intégrité Scientifique associés : - Publication de la Charte éthique sur l'intranet de l'établissement - Distribution d'une attestation dématérialisée d'adhésion à la Charte lors de la signature du contrat de travail concernant la confidentialité des données, la protection contre le plagiat et les principes éthiques appropriés.	2, 7	S1 2022	Publication de la charte sur l'intranet : Oui Distribution du certificat numérisé de reconnaissance de la Charte : Oui	Réalisé	La charte d'intégrité scientifique adoptée par PSL s'applique à tous ses établissements membres, dont l'ENS-PSL, qui la diffuse ainsi à ses enseignants / chercheurs (R1 à R4) : https://psl.eu/sites/default/files/PDF/Charte_integrite_scientifique_PSL.pdf L'ENS rappelle son attachement à ce principe sur son site web, et affiche l'existence d'un comité d'intégrité scientifique : https://www.ens.psl.eu/l-ecole-normale-superieure/organisation-et-gouvernance/les-instances/comite-integrite-scientifique Les enseignants chercheurs sont également invités à suivre une session de formation à l'éthique : cette formation étant déjà obligatoire pour les doctorants, des supports de communication la présentant comme fortement recommandée pour les directeurs de thèse ont été créés par PSL, afin de promouvoir ces formations auprès des autres chercheurs.
Action 2	Communiquer la charte Ethique de PSL et les documents afférents aux instances des personnels	2	T4 2020	Distribution de la Charte : Oui => CSA du 3/10/2023 et CS du 22/11/23	Réalisé	La charte a été présentée en instances lors du Comité social d'administration du 3/10/2023 et en conseil scientifique (CS) du 22/11/2023. Une fois par an figurera à l'ordre du jour du CS et conseil d'administration (CA) une intervention du référent déontologie de l'ENS qui présentera la charte et son bilan d'activité.
Action 3	Création d'un comité d'éthique PSL pour l'Université PSL	3, 10	S1 2021	Nombre visé de réunions du comité par an : 1/an Objectif : 1 charte en 2021, dont le processus d'élaboration sera ensuite formalisé et utilisé comme base de référence pour l'élaboration de la charte	Réalisé	Une Commission de Déontologie PSL (inscrite à l'article 11 du règlement intérieur de PSL : https://static.psl.eu/sites/default/files/2022-06/Reglement_interieur_Universite_PSL_juin%202021.pdf) a été mise en place et se réunit au moins une fois par an. Ses missions sont de rassembler les informations relatives aux questions de déontologie que les établissements-composantes et les membres-associés ont eu à connaître, leur traitement et les réponses apportées. Elle doit également donner un avis sur les sujets dont les établissements-composantes la saisissent, notamment pour émettre un avis sur l'éthique ou la gestion des risques de conflit d'intérêts. La commission se réunit en tant que de besoin, au moins une fois par an. La commission dresse chaque année le bilan écrit de ses travaux.
Action 4	Participer et contribuer aux actions et politiques liées aux travaux de tous les référents éthiques, intégrité et déontologie, au niveau de PSL et en collaboration avec les autres institutions de PSL	2, 3, 4	T4 2022	Nombre d'actions : Nombre de participations d'un représentant de l'ENS aux réunions ou instances de PSL	Réalisé	L'ENS-PSL a désigné des référents racisme et anti sémitisme, égalité, handicap, intégrité scientifique, déontologie, qui participent aux groupes de travail relatifs à ces domaines à PSL, et conçoivent en déclinaison des actions arbitrées au niveau de PSL, les actions adaptées à l'ENS.
Action 5	Encouragement des chercheurs à suivre une session de formation à l'éthique : déjà obligatoire pour les doctorants, fortement recommandée pour les directeurs de thèse, sous forme d'incitation pour les autres chercheurs. Création de supports de communication pour promouvoir ces formations, qui pourraient inclure des campagnes de courrier électronique destinées aux directeurs de thèse. Cette action est commune à toutes les institutions de PSL.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	S2 2023	Nombre de formations proposées Nombre de personnes formées par catégorie (doctorat ou autre) Objectif : 50 personnes formées en 2022 (hors doctorants)	En cours	Des formations du collège doctoral de PSL sont proposées en lien avec l'Ecole interne de PSL. Au niveau formation centralisée, la direction de la recherche et le collège doctoral PSL développe un projet de formation à l'intégrité scientifique au sein des programmes gradués de PSL, avec le soutien du CIP (centre d'innovation pédagogique) de PSL. Le projet consiste à proposer un programme de formation hybride, avec un module de base pluridisciplinaire numérique (audio, vidéo, Moodle...) et des ateliers en petits groupes adaptés à des spécialités disciplinaires et qui favorisent les échanges. Des ateliers de sensibilisation destinés aux youngs PIs et aux chercheurs seniors sont en cours de mise en place par l'Ecole interne de PSL. 273 doctorants ont suivi une formation à l'intégrité scientifique proposée par une des 29 ED de PSL sur l'année universitaire 2022/2023. L'objectif est désormais de développer la participation d'enseignants-chercheurs autres que les doctorants à ces formations. Des actions de communication ont déjà été menées et donnent de bons résultats. L'ENS-PSL et ses agents bénéficient des programmes proposés par PSL.
Action 6	Rédiger des Chartes éthiques PSL thématiques ou disciplinaires dans certains champs de recherche (ex: intelligence artificielle) qui seront ensuite mises à la disposition de tous les chercheurs (R1 à R4).	3	S2 2023	Nombre de chartes thématiques Objectif : 1 charte en 2021, dont le processus d'élaboration sera ensuite formalisé et utilisé comme base de référence pour l'élaboration de la charte Disponibilité sur l'intranet de l'établissement : Oui/ Non	En cours	PSL a finalement décidé de ne pas adopter de chartes éthiques thématiques. PSL s'est réorienté vers l'introduction de lignes directrices en matière d'éthique, couvrant les questions liées aux différentes disciplines et fournissant des conseils aux enseignants-chercheurs.
Action 7	Créer et publier un support d'information sur les missions du Service Partenariat Recherche (SPR) de l'ENS ainsi que du Service d'Appui à l'Activité Partenariale (SAAP) de PSL, afin d'améliorer la connaissance des chercheurs sur les aides disponibles.	4	S1 2022	Élaboration du document : oui/non Distribution du document sur l'intranet : oui/non Pourcentage de projets soumis avec l'aide du SPR par type de projet	En cours	Le document est en cours d'élaboration. En attendant l'élaboration de ce document, le SPR a informé régulièrement la communauté des appels à projets et de l'aide au dépôt notamment via la "lettre interne" de l'ENS-PSL et des échanges directs avec les porteurs de projet dont ce service assure l'appui au réponse aux appels à projet. En effet, un outil "Open4research" a été lancé en 2022 : il s'agit d'un outil de veille et de détection des appels à projets nationaux et internationaux pour la recherche. L'existence de l'outil « Open 4 Research » a été largement communiquée à l'aide d'un support d'information. Un QR-Code, présent également dans les signatures de mail des agents du SPR, redirige vers le site avec accès grâce aux identifiants ENS. Le site est à la fois transcrit en Français et en Anglais.
Action 8	Développement ou renforcement d'une politique en faveur de l'Open Access, localement et en collaboration avec l'Université PSL : - Création d'un groupe de travail sur ce sujet par le référent pour la science ouverte. - Etablissement d'un inventaire du développement de la science ouverte au sein de PSL ainsi que des méthodes et outils disponibles. - Mise en place d'actions de sensibilisation à la science ouverte auprès des chercheurs et des doctorants. - Recommandation sur les outils à développer pour améliorer la disponibilité des données et des résultats de PSL. - Charte de la Science Ouverte de l'Université PSL	8, 9	S1 2024	Création d'un groupe de travail dédié : Oui/Non Nombre visé d'actions de sensibilisation mises en œuvre : 5 actions de communication en 2021 - 2022 Rapport sur l'état d'avancement et les recommandations : Oui/Non	En cours	Un référent Science ouverte pour PSL a été nommé. La Charte de la Science ouverte de l'Université PSL a été adoptée le 5 mai 2022 par les établissements qui la composent, dont l'ENS-PSL : https://www.psl.eu/sites/default/files/Charte_science_ouverte_Universite-psl_Mai_2020.pdf Un groupe de travail sur la Science ouverte a été créé début 2022, avec différents axes de travail : publications en libre accès, données de recherche ouvertes, publication ouverte, infrastructures ouvertes, outils collaboratifs ouverts, évaluation, ressources et soutien. Différentes recommandations ont alors été émises : - Au niveau de PSL : ouverture effective d'un portail HAL-PSL regroupant les publications des portails HAL des membres de PSL. De plus, au sein du service mutualisé support "Partage des connaissances et de la documentation", certains d'établissements (dont l'ENS-PSL) ont répondu à un appel du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESRI) visant à accompagner les chercheurs dans la gestion de leurs données ; - Au moins cinq actions de sensibilisation par an sont programmées : - Ateliers de sensibilisation à la Science ouverte dédiés aux doctorants (2 fois par an, à développer) ; - Actions auprès des enseignants-chercheurs lors d'événements : Love Data Week et Open Access Week. Actions d'amorçage à développer - Journée de sensibilisation PSL sur l'Open Science pour les doctorants (1 fois par an) - Réflexion autour du déploiement de Research Data Gov engagée au printemps 2023 Toutes les informations sont disponibles sur ce lien : https://psl.eu/actualites/accompagner-et-developper-une-nouvelle-culture-scientifique-la-chartre-science-ouverte
Action 9	Rappeler à tous les chercheurs, via une note de service, leurs obligations et leurs droits en matière de protection de la propriété intellectuelle, mécanismes de financement, principes éthiques, plagiat... Ce document devrait compléter le guide RH d'accueil existant.	4, 5, 6, 31, 32	S1 2022	Rédaction de la Charte Nombre de communications de la Charte : Nb. de participants aux journées de sensibilisation	En cours	Le document est en cours d'élaboration. En attendant, tous les chercheurs contractuels disposent dans leur contrat de travail d'une mention relative à la propriété intellectuelle. Via l'Ecole interne de PSL, l'ENS-PSL propose également des modules de formation "Éthique à la recherche et intégrité scientifique" ou "Comment prévenir le plagiat auprès de mes étudiants?".
Action 10	Créer et mettre à jour une page dédiée à HRS4R sur les versions française et anglaise du site de l'ENS	12	Q3 2020	Page HRS4R sur le site Web: oui/non et URL	En cours	Le logo HRS4R a été ajouté sur le site web de l'ENS-PSL pour valoriser l'obtention de ce label exigent par l'ENS-PSL, il est également présent désormais sur un nombre croissant de supports publiés en dehors de l'ENS-PSL (fiches de poste, courriers...)

Action 11	Création d'un modèle d'appel à candidatures pour le recrutement académique. Cette description de poste inclura plus de détails sur les conditions de l'emploi, ainsi que sur le respect par les institutions des principes du code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Cette action est commune à toutes les institutions universitaires PSL et sera mise en œuvre dans le plan d'action HRSAR de chaque institution.	12, 13, 15, 16, S1 2020	Modèle de description de poste en français et en anglais incluant la dimension HRSAR : Oui/Non Objectif : 100 % des appels à candidatures créés à l'aide de ce modèle à l'horizon 2022	Réalisé	Un modèle commun d'appel à candidatures PSL a été créé pour le recrutement académique, par type de population académique : https://recrutement.psl.eu/nos-offres/ (le site de l'ENS-PSL renvoie à celui de PSL pour une publication commune: https://www.ens.psl.eu/ens-psl-recrute/)
Action 12	Créer et publier une Charte des postes contractuels à l'ENS, complétant ainsi la future Charte du recrutement PSL.	12, 13, 20, 21 S2 2023	Elaboration de la charte : oui/non Publication de la charte: oui/non Nombre de personnes connaissant la charte au moment du recrutement	En cours	Si des documents internes apportent des informations quant aux modalités de recrutement des contractuels, ou si des grilles de rémunération sont disponibles sur l'intranet, aucun document à destination spécifique des contractuels n'a encore été réalisé. Un guide à l'usage des doctorants contractuels a par contre été réalisé et diffusé, ciblant donc une grande partie (30%) de la population des contractuels à l'ENS. De fin 2023 à début 2024, ce document a fait l'objet d'une large concertation notamment avec les directrices adjointes sciences et lettres de l'ENS-PSL ainsi que les représentants des doctorants du Conseil d'Administration de l'ENS-PSL.
Action 13	Créer des modes opératoires et des modèles de profils de postes contractuels complétant ainsi la future Charte. Ces documents seront destinés à tout chercheur participant aux procédures de recrutement.	12, 13 S2 2022	Elaboration des modes opératoires : oui/non Distribution de ces documents : oui/non	En cours	Les modèles de fiche de poste ont été créés et harmonisés et mentionnent, pour les contractuels, les informations permettant de postuler en connaissance de cause (durée envisagée du contrat, fourchette de rémunération...). Un mode opératoire à destination des personnels qui recrutent et qui ne sont pas des professionnels du recrutement doit être finalisé pour début 2025, afin de permettre aux recruteurs de se conformer aux engagements de la Charte de recrutement.
Action 14	Traduire les modèles de contrat de travail en anglais (notamment pour faciliter l'accueil de chercheurs étrangers)	12, 13 S2 2022	Traduction des modèles de contrat de travail: partiellement Publication de ces documents: oui/non Nombre de transmissions du document	Réalisé partiellement	La traduction des modèles de contrat de travail est réalisée pour les doctorants. Si ce document n'a aucune valeur juridique, il a par contre une valeur informative forte pour une population de doctorants non francophone. Ce document est remis systématiquement en parallèle de la signature du contrat de travail. Les doctorants contractuels représentés par les référents est de 30% des agents contractuels de l'ENS, l'objectif de 100% est atteint à un tiers.
Action 15	Mise en place d'un dispositif/page sur le site PSL centralisant la publication de tous les appels à candidatures des établissements de PSL pour les postes de chercheurs contractuels (Les doctorants bénéficient déjà d'un outil centralisé au niveau PSL : ADUM)	13 S2 2020	URL de la page web Nombre d'offres publiées sur cette page	Réalisé	Un site Internet PSL dédié au recrutement a été créé, permettant notamment la publication de tous les appels à candidatures pour les postes d'enseignants-chercheurs contractuels de l'Université PSL, y compris tous ceux de l'ENS-PSL : https://recrutement.psl.eu/nos-offres/?keys&type%5Bfiche_academique%5Dfiche_academique
Action 16	Création et mise en œuvre d'une charte de recrutement PSL intégrant les principes du code de conduite pour le recrutement des chercheurs.	5, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 29 S2 2020	Elaboration de la charte PSL : Oui/Non Objectif : diffusion systématique de la charte auprès des membres du comité de sélection, pour atteindre 100% en 2022	Réalisé	La charte de recrutement a été adoptée lors de la réunion du conseil d'administration de PSL en juillet 2020 : https://psl.eu/sites/default/files/Charte_de_recrutement_academique_PSL_EN.pdf Sa diffusion par la DRH à tous les membres des comités de sélection avant le début du recrutement est effective depuis 2021.
Action 17	Sensibilisation systématique de tous les membres du comité de sélection ou des recruteurs potentiels aux biais cognitifs, avant le début de la procédure de recrutement. Cette action est commune à toutes les institutions universitaires PSL.	12, 14, 16, 17, 18, 19 S2 2022	Nombre d'actions de sensibilisation Nombre de recruteurs sensibilisés Objectif : 50 % des membres du comité de sélection sensibilisés en 2021, 80 % en 2022	En cours	Un référent "biases cognitives" par discipline (7 référents au total) est désigné. Une sensibilisation systématique des membres des comités de sélection et des recruteurs par les référents est effectuée. Une note de sensibilisation est également diffusée par la DRH aux membres des comités de sélection et aux recruteurs. Cette action est liée au plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Axe 4 : Lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement).
Action 18	Désignation de deux référents (appelées "vigies") par les comités ou organe de recrutement en leur sein afin de garantir le respect du code de recrutement, notamment en ce qui concerne l'équilibre entre les sexes et les normes anti-discrimination, ainsi que la chronologie des CV, la mobilité et l'ancienneté. Cette action est commune à tous les établissements universitaires PSL.	10, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 27, 29 S2 2023	Mise en place des observateurs : Oui/Non Nombre de comités de sélection ayant désigné des observateurs/nombre total de comités de sélection (Objectif : 80 % des comités en 2022)	Etendu	Avant chaque comité de sélection ou de recrutement, information de la DRH demandant la présence de deux référents dans le comité, afin d'assurer le respect de la Charte de recrutement et du Code de recrutement et d'éviter les biais cognitifs. Mise en place future d'un questionnaire à destination des membres des comités de sélection afin d'évaluer l'impact du dispositif à l'issue du processus de recrutement et de suivre cet indicateur.
Action 19	Établissement de critères de sélection avant le début de chaque recrutement et formalisation de ces critères sous la forme d'une grille. Cette action est commune à toutes les institutions universitaires PSL.	16, 17, 18, 19 S1 2024	Formalisation d'une grille de recrutement pour chaque comité de sélection : Oui/Non Objectif : atteindre 50 % des comités de sélection ayant formalisé une grille en 2021, 70 % en 2022	En cours	Il est prévu de formaliser des critères de recrutement clairs dans la politique OTM-R (Charte de recrutement) : expérience acquise (recherche, etc.), variation chronologique des parcours (non pénalisante), mobilité, formation, qualifications, etc. Pour le moment, la seule mise en œuvre effective des grilles concerne les contrats cofund.
Action 20	Proposer un service Welcome Desk via l'Université PSL pour accueillir des chercheurs internationaux et accrédités Euraxess, incluant, selon les besoins, des cours de français	12 S2 2020	Recrutement d'une personne dédiée à l'accueil des chercheurs internationaux : Oui/Non (Objectif : 1 personne recrutée en 2021) Nombre de chercheurs étrangers aidés par le Welcome Desk, une fois mis en œuvre (Objectif : 80 % en 2022) Nombre de cours de français mis en place	Réalisé	Un service d'appui aux enseignants-chercheurs internationaux a été mis en place par le bureau d'accueil de PSL fin 2021/début 2022, accrédité par EURAXESS. Le recrutement d'une personne dédiée à ce nouveau service d'appui en octobre 2021 a été réalisé : https://psl.eu/en/news/welcoming-international-researchers-psl-welcome-desk-extends-its-services Plus de quarante demandes ont été traitées par le service d'appui aux professeurs internationaux depuis son lancement. Par ailleurs, le dispositif Visiting Fellows prévoit de favoriser l'accueil et la mobilité des chercheurs internationaux. Des cours de Français Langue Etrangère via l'école interne de PSL ont été mis en place.
Action 21	Publication et communication de la charte du télétravail	24 Q4 2020	Communication de la charte: OUI Diffusion du document : OUI Nombre d'agents bénéficiant du télétravail : 257 Nombre de jours télétravaillés : 6890 (2023)	Réalisé	La charte est publiée, ainsi que des documents d'aide à la décision, comme un guide détaillé du télétravail à l'ENS-PSL. En 2022, 175 agents ont demandé à exercer leur activité en télétravail, pour un total de 11508 jours travaillés (dont régularisation 2021). En 2023, 180 agents ont demandé à exercer leur activité en télétravail, pour un total de 5719 jours travaillés.
Action 22	Établir une charte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un plan d'action associé, conformément à la législation française.	27, 29 S1 2021	Publication du Plan égalité femmes-hommes: oui/non Diffusion du plan et mise à jour régulière	Réalisé	Ce plan, qui recouvre 4 grands axes stratégiques (La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, leur égal accès aux corps et grades d'emploi de la fonction publique, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale et la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles) s'est doté d'un objectif supplémentaire, au travers de la valorisation de l'égalité femmes/hommes comme axe prioritaire de gouvernance. Il comprend 33 actions pragmatiques et concrètes, et est issu d'un
Action 23	Systématiser l'utilisation et le suivi des statistiques de genre à chaque étape des procédures de recrutement, tant pour les postes titulaires que contractuels.	27, 29 S2 2021	Création de rapports de suivi: oui/non Augmentation du nombre de populations suivies par ces statistiques (cible de 100 %)	En cours	L'utilisation de statistique de genre se développe dans le suivi statistique: ainsi, dans le cadre du rapport social unique (photographie annuelle de l'établissement), des données générées supplémentaires ont été précisées. Par ailleurs, l'utilisation d'un nouvel outil de gestion des recrutements (Beetwen) permet de recueil de données générées supplémentaires. Néanmoins, la systématisation de données genre, qui est une des actions du plan relatif à l'égalité professionnelle femmes / hommes de l'ENS, doit progresser, de même que la création de rapports de suivi.
Action 24	Participer à la création, promotion et mise en œuvre de la Charte égalité et diversité de l'Université PSL.	27, 29 S1 2021	Présence de la Charte : Oui/Non Création d'un Plan d'Actions dédié en 2021 (Objectif : 3 actions de communication sur ce sujet en 2021)	Réalisé	PSL a décidé de ne pas adopter de charte, et l'action est réorientée vers l'élaboration d'un plan d'action égalité-diversité de PSL, adopté par le conseil d'administration de PSL en juin 2021. Par ailleurs, différentes actions sont en cours de déploiement : une cellule d'écoute et de veille PSL contre les violences sexistes et sexuelles a été créée en avril 2021 et la DRH adjointe de l'ENS-PSL en est un membre actif. Elle participe régulièrement aux écoutes et aux formations liées à cette cellule. Elle se forme en outre sur les enjeux liés à l'inclusion et à la diversité (dernière formation en mai 2024 sur la stigmatisation). Enfin, l'école interne de PSL propose des formations égalité/discrimination. Par ailleurs, l'Ecole s'est engagée dans une journée "Ecole inclusive", dans le prolongement du projet global de l'établissement en matière de diversité et d'inclusivité: https://www.ens.psl.eu/actualites/journee-ecole-inclusive
Action 25	Organiser et promouvoir des ateliers réguliers pour permettre aux chercheurs de réfléchir sur leur parcours professionnel, leurs compétences et leurs aspirations de carrière	28, 29, 30 Q4 2020	Nombre d'ateliers (Objectif : au moins 1 atelier en 2021) Nombre de participants (Objectif : 2 actions de communication par an)	Réalisé	Des "Ateliers de carrière pour les enseignants et les chercheurs" sont organisés (un atelier en 2021, un en 2022) : https://psl-ecoleinterne.monportail.psl.eu/nfs/pslx-stp/documents/Atelier%20carriere%20EC.pdf Néanmoins, peu de participants sont à déplorer pour les premières séances, et ce malgré diverses actions de communication (au moins 3). Un renforcement de la communication est donc à venir.
Action 26	Mise en place et promotion de formations au management pour les chercheurs, en particulier les directeurs de structures de recherche	37, 40 S2 2020	Nombre de directeurs de structures de recherche ayant suivi ces activités de formation (Objectif : 25 % en 2022)	En cours	La formation "Enrichir ses pratiques managériales pour développer son équipe de recherche" à destination des enseignants-chercheurs a été mise en œuvre par l'école interne. Elle a néanmoins dû être reportée en raison du faible nombre d'inscriptions, mais le déploiement effectif d'une communication renforcée dédiée à ce public est prévu, afin qu'elle puisse se tenir. Ainsi, déjà 14 enseignants-chercheurs intéressés par la prochaine session. Le "Parcours Management" de l'école interne est également ouvert aux enseignants-chercheurs tout comme d'autres formations en management. On note une augmentation de 18% du nombre d'enseignants-chercheurs ayant participé à ces formations entre 2020 et 2022.
Action 27	Planifier des événements et des formations sur la diversité et l'égalité	27, 29 S1 2021	Nombre d'événements organisés	Réalisé	Différentes formations ont été mises en place dans le cadre de l'école interne PSL (également en lien avec l'axe 4 du plan d'action : Lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement) : - Sensibiliser à l'égalité et aux stéréotypes - Promouvoir l'égalité professionnelle au travail - Prévenir et lutter contre les discriminations au travail en tant que manager A l'ENS-PSL, un nombre croissant d'actions pour la parité et la diversité sont mises en place. On peut noter entre autres la création d'une journée "Ecole inclusive", le 18/1/24, l'adhésion de l'école au programme Atypie-friendly (https://www.ens.psl.eu/actualites/ens-s-engage-dans-le-programme-atypie-friendly/), des actions d'information à destination des scolaires accueillis à l'ENS-PSL sur les biais et stéréotypes, l'organisation de conférences sur l'égalité / les discriminations, la journée des femmes et filles de sciences (le 11/2), la participation à des groupes de travail (Techpouroutes), un conventionnement avec des associations (femmes et sciences ou femmes et mathématiques), un système de mentorat pour les doctorantes...

Action 28	Sensibiliser les chercheurs au programme de formation qui leur est spécifiquement destiné (gestion des compétences, MOOC, Droit Individuel à la Formation, congé sabbatique) en créant une page centrale sur le site internet de l'établissement, présentant toutes les filières disponibles ainsi que les modalités de formation. L'utilisation de la newsletter sera également améliorée afin de réduire le nombre de communications et de clarifier son contenu. Cette page contiendra également des informations sur l'Ecole Interne de PSL, ainsi qu'une liste de tous les référents de formation au sein des laboratoires et unités de recherche de l'établissement.	38, 39	S2 2021	Mise à jour de la page web dédiée: oui/non Constitution de la liste des référents Formation : oui/non Matériel de communication fourni par l'Ecole Interne de PSL Nombre de mesures de communication, évolution de la fréquence d'utilisation du programme de formation	Réalisé partiellement	Pour le moment, les personnels enseignants chercheurs sont informés des actions de formation via un mail. Les actions de formation, qui sont régulièrement enrichies, sont diffusées à cette communauté mais il reste à centraliser les informations sur l'intranet. Il faut tenir compte des spécificités de cette population, moins habituée à partir en formation que les personnels administratifs. D'autres relais d'information et d'incitation à se former restent donc à décliner pour les enseignants chercheurs.
Action 29	Poursuivre la formation et la sensibilisation aux risques psychosociaux et à la prévention des risques pour les chercheurs et les ingénieurs occupant des postes de direction	28, 40	S2 2020	Nombre de cours de formation Nombre de participants	Réalisé	Différentes formations ont été mises en place dans le cadre de l'école interne de PSL (9 actuellement) : - Comprendre les violences sexistes et sexuelles en tant que manager - Sensibilisation aux Risques Psychosociaux - Rôle du manager dans la prévention des Risques Psychosociaux - Prévention du harcèlement moral au travail - Prévenir et lutter contre les discriminations au travail en tant que manager - Promouvoir l'égalité professionnelle au travail - Sensibilisation à la fragilité et aux risques psychologiques - Prévention, aide et soutien - Théâtre forum - Violence sexiste et sexuelle - Premiers secours en santé mentale Une vingtaine d'enseignants-chercheurs ont participé à ces formations depuis 2021. De nouvelles formations liées à la prévention des risques sont continuellement mises en place. En outre, les personnels ont un accès facilité à ces formations (si télétravail, ou mission) sur ce thème via LinkedIn Learning.
Action 30	Mettre en place des évaluations à froid pour les ateliers de gestion de carrière, afin d'en évaluer l'impact à moyen/long terme. Cette action sera pilotée et mise en œuvre par l'école interne de PSL.	29, 30, 39	S2 2022	Nombre de formulaires d'évaluation reçus Évaluation à froid de chaque formation : Oui/Non (Objectif : atteindre 100% en 2022)	En cours	Ces évaluations sont prévues pour la rentrée 2024, avec tous les participants. Toutes les remarques seront prises en compte dans une logique d'amélioration continue.
Action 31	Mettre en place des formations à l'encadrement (encadrement doctoral, gestion d'équipes de recherche) et aux fonctions administratives (budget et demandes de ressources, risques juridiques...) via l'Ecole Interne.	40	S2 2020	Nombre de formations à l'encadrement et aux fonctions administratives Nombre de participants Objectif : 10% des EC participant à ces formations	Réalisé	Diverses formations ont été mises en place dans le cadre de l'école interne de PSL pour les fonctions de gestion et d'administration, notamment : - Parcours management - Enrichir vos pratiques managériales pour développer votre équipe de recherche - Encadrement doctoral Le taux de participation des enseignants-chercheurs est à améliorer et les actions de communication ciblées à multiplier. Néanmoins, certaines actions sont en cours et déjà porteuses de résultats : il est à noter une augmentation de 18% du nombre d'enseignants-chercheurs ayant participé à ces formations entre 2020 et 2021 (l'objectif étant 10% des enseignants chercheurs participant à ces formations).
Action 32	Dresser un inventaire des pratiques de mentorat formel et informel afin d'établir un cadre commun à l'université PSL.	28, 40	S1 2024	Présence de l'inventaire : oui/non	En cours	Si des pratiques de mentorat existent, à l'ENS-PSL notamment, aucun inventaire recensant l'intégralité des pratiques n'a encore été réalisé pour le moment. Cependant, les initiatives de mentorat existent bien. Ainsi, un système de mentorat pour les doctorants, réalisé avec l'association Femmes et sciences, est déployé à l'ENS-PSL. L'appel à projets « Bienvenue en France » a permis de créer Partner@PSL, des programmes de parrainage et de mentorat académique pour les étudiants internationaux de l'Université PSL. La création d'un programme YOUR PSL, porté par l'association des doctorants et post-doctorants de l'université, organise un parrainage de jeunes
Action 33	Assurer une meilleure communication des formations et ateliers de tutorat et de supervision existants par le biais d'un document de communication synthétique.	30, 39	S1 2024	Support de communication (Objectif : 3 actions de communication sur ce sujet en 2022)	En cours	Divers documents ont déjà été produits et diffusés. Ainsi, l'envoi de brochures aux enseignants-chercheurs (mentors et mentorés potentiels), présentant le parcours de mentorat des jeunes chercheurs; une communication dédiée sur le parcours de mentorat " Femmes et sciences "; des informations données lors de la journée d'accueil et de la réception des nouveaux enseignants-chercheurs par le Vice-président en charge des ressources humaines et l'école interne; une communication spécifique de l'école interne aux enseignants-chercheurs (emails listant les différentes formations disponibles), en amont.
Action 34	Constitution d'un vivier de mentors PSL	28, 37	S1 2024	Nombre de mentors dans le pool PSL	En cours	Le 8 mars 2022, le programme de mentorat "Femmes et sciences" a été lancé. 17 pairs mentor-mentoré pour l'instant sont constitués (au profit de jeunes doctorantes) au niveau PSL, avant une future expansion. Un pool de mentors PSL dédié aux jeunes chercheurs est en cours de constitution.
Action 35	Encouragement des chercheurs à suivre des séminaires de formation à la pédagogie pour les enseignants-chercheurs et les maîtres de conférences	40	S2 2021	Nombre de participants aux formations à la pédagogie (Objectif : 100% des EC junior recrutés formés en 2022, augmentation de 25% du nombre total de participants d'ici 2022 d'enseignement)	Réalisé partiellement	En mai 2021, le CIP (Centre d'Innovation Pédagogique) a été créé et restructuré en septembre 2022 pour développer les pratiques innovantes en matière d'innovation pédagogique en accompagnant individuellement ou en équipe les enseignants. Ainsi, une offre de formations dédiée à la pédagogie a été conçue et animée par le CIP, organisée autour de modules, ateliers et séminaires ouverts à tous les enseignants-chercheurs et doctorants. La réglementation actuelle donne une décharge d'enseignements aux nouveaux maîtres de conférences l'année de leur nomination. (Dispositif adopté par le Conseil d'administration de l'ENS-PSL le 09/03/2023 : décharge de cours de 96 HTD, pour n'avoir aucun cours lors d'un des 2 semestres de leur première année ; possibilité de lisser cette décharge sur toute l'année, même si ce n'est pas le schéma recommandé) Ainsi, tous les nouveaux enseignants-chercheurs suivent le parcours "Les fondamentaux de la pédagogie", développé par le CIP. Par ailleurs, ces formations sont ouvertes à tous les enseignants-chercheurs. En outre, le dispositif "assistants pédagogiques" (doctorants accompagnant une équipe pédagogique à prendre en main Moodle) est déployé. Un site internet dédié à l'offre de service du CIP a été créé (https://innovation-pedagogique.psl.eu/).
Action 36	Conception et utilisation de tableaux statistiques pour améliorer la proportion hommes-femmes sur chaque processus de recrutement en fonction du nombre de candidatures sélectionnées par le comité de sélection.	13,15,8,27	S1 2022	Production de statistiques par chaque comité: oui/non	En cours	Pour les R2 à R4 (professeur d'université et maître de conférence) nous avons des statistiques générées pour chaque étape (candidature et auditions) bien que les données ne soient pas nécessairement consolidées. Pour les autres campagnes de recrutement, les outils ministériels que nous devons utiliser ne sont pas adaptés et nous ne sommes pas informés à chaque étape du recrutement (candidats auditionnés). On possède toutefois depuis cette année des statistiques sur les candidatures au poste d'AGPR (agrégé préparateur) par discipline et par genre.
Action 37	Établir une charte de bonnes pratiques en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	24,25	S2 2022	Elaboration de la charte : Oui Publication de la charte: A diffuser aux instances	Réalisé	Une charte pour l'équilibre des temps de vie personnels et professionnels a été établie et votée en Comité social d'administration le 18 juin 2024. Elaborée en concertation avec la médecine de prévention, la responsable hygiène et sécurité et après un groupe de travail avec les organisations syndicales représentatives de l'établissement, cette charte vise à promouvoir à l'ENS-PSL une politique de ressources humaines socialement responsable qui réaffirme l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et facilite l'articulation et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Au travers de 4 thématiques, cette charte rappelle des principes et des bonnes pratiques, simples, généralement connus, mais insuffisamment mis en œuvre. Elle aborde 4 thématiques : - sensibiliser tous les encadrants aux dispositifs permettant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle - promouvoir une organisation respectueuse de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle - faciliter l'exercice de la parentalité et de la solidarité familiale - sensibiliser la communauté aux victimes de violences conjugales Cette charte est mise à disposition des personnels sur l'intranet et l'information a été largement diffusée par la "lettre interne".
Action 38	Mentionner, sur toutes les fiches de poste, l'engagement de l'ENS en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	27, 29	S2 2021	Mention dans la description de poste: oui Nombre de descriptions de poste publiées avec cette mention (objectif : 100%)	Réalisé	L'objectif de 100% des fiches de postes publiées avec cette mention est atteint. Le modèle de fiche de poste transmis aux structures, qu'il s'agisse de concours, ou de recrutement au fil de l'eau mentionne l'engagement de l'ENS-PSL. Les fiches de poste mentionnent " Non-discrimination, ouverture et transparence : Notre établissement, comme l'ensemble de l'Université PSL, s'engage à soutenir et promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion au sein de ses communautés. Nous encourageons les candidatures issues de profils variés, que nous veillerons à sélectionner via un processus de recrutement ouvert et transparent." Une instruction relative au processus de gestion RH des recrutements a été adressée à l'ensemble des services et structures de recherche en janvier 2024. Elle rappelle l'engagement de l'ENS-PSL qui doit se traduire par une large publication de ses offres d'emplois contractuels dans le domaine de la recherche et de l'innovation (doctorant, chercheur, postdoc...) notamment au travers du portail européen EURAXESS Jobs mis en place par la Commission européenne. Elle précise notamment les modalités de sélection des candidats qui doit nécessairement s'exercer dans le respect des principes de transparence, d'égalité et d'équité de traitement des candidats.
Action 39	Mettre en place un dispositif d'accompagnement et de conseil aux nouveaux parents afin de les informer de leurs droits pour mieux concilier vie privée et vie professionnelle (rendez-vous après un congé maternité ou d'adoption, information croisée sur l'impact de la parentalité sur les avantages sociaux etc...)	24, 25	S2 2022	Création d'un document informatif : oui/non Nombre d'entrevues menées par rapport au nombre de nouveaux parents	En cours	Pour le moment, et si la charte de conciliation des temps de vie a bien été adoptée et diffusée, aucun support n'a encore été établi. Un agent a été contacté et reçu dans le cadre de ce dispositif mais la démarche n'est pas encore systématisée.

Action 40	<p>Développer la communication sur l'action sur le thème de l'égalité femmes-hommes et concrétiser la question de l'égalité femmes-hommes comme partie intégrante du projet de l'ENS en :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intégrant la dimension égalité professionnelle femmes-hommes dans tous les projets - Collectant systématiquement des statistiques de genre et le rapporter dans le rapport social annuel 	27, 29, 10	2022 - 2023	<p>Large diffusion du plan : oui/non Nombre de présentations dans les différentes instances de l'établissement Mise à jour du RSU (rapport social annuel) : 2023 Augmenter le nombre de femmes recevant des subventions de projet</p>	Réalisé	<p>Il s'agit d'une action continue. L'ENS PSL s'engage dans une politique volontariste visant à promouvoir l'égalité des genres. L'objectif de prise en compte de l'égalité femmes hommes dans les procédures d'avancement a été inscrit dans les lignes directrices de gestion comme un principe majeur. La gouvernance de l'établissement est pleinement engagée dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action, et plus généralement, dans la conduite d'une politique d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ainsi, l'ENS a inscrit en objectif premier de son plan égalité femmes/ hommes: "valoriser l'égalité femmes- hommes comme un axe prioritaire de la gouvernance", dont l'objectif est de développer les actions de communication et faire de l'égalité professionnelle femmes – hommes un enjeu devant s'insérer dans tous les projets de l'établissement. Des conférences sur cette thématiques sont régulièrement organisées (https://www.ens.psl.eu/actualites/decouvrez-les-savoirs-de-l-ecole-femmes-et-savoirs) ou (https://www.ens.psl.eu/agenda/les-carrieres-des-femmes-en-sciences/2023-10-10t160000), journée des femmes et filles de sciences (https://www.ens.psl.eu/actualites/journee-internationale-des-femmes-et-des-filles-de-science), journée internationale des droits des femmes, accompagner les femmes dans les parcours scientifiques (https://www.ens.psl.eu/actualites/accompagner-les-jeunes-femmes-scientifiques-dans-leur-carriere) ou (https://www.ens.psl.eu/actualites/il-faut-aller-chercher-les-femmes-leur-dire-elles-ont-le-droit-de-faire-des-sciences), journée des femmes ingénieures, bourses d'excellence (https://www.ens.psl.eu/actualites/les-bourses-d-excellence-femmes-sciences-de-l-ens-soutien-la-parite-dans-les)... Quant aux données présentes et collectées pour le RSU, elles sont systématiquement générées, dès lors que cela est possible (voir RSU 2022: https://www.ens.psl.eu/l-ecole-normale-superieure-psl/chiffres-cles-et-classements-internationaux/chiffres-cles). Le RSU 2023 a été voté tout récemment (juin 2024) il sera très prochainement mis en ligne (avant septembre) et contient de données générées additionnelles qui ont été ajoutées en 2022, par rapport à 2021.</p>
Action 41	<p>Créer une page web consacrée à l'engagement de l'ENS dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les discriminations et le harcèlement et compléter les supports publiés sur l'intranet (vidéo, guide des bonnes pratiques, documentation officielle des autorités françaises, documentation de l'association...)</p>	10,24,27	S2 2022	<p>Création du site web : oui/non Mise à jour des pages Nombre de visites sur la page Web</p>	Réalisé	<p>L'ENS -PSL a créé une page recensant les dispositifs de prévention à disposition de la communauté: https://www.ens.psl.eu/des-campus-au-coeur-de-paris/lutte-contre-les-discriminations-le-harcelement-et-les-violences Cette page comprend les dispositifs de lutte contre les risques psycho sociaux, le harcèlement sexuel et toutes les formes de violences sexistes et sexuelles, ainsi que les dispositifs de lutte contre les discriminations. Cette page permet de recenser les contacts et fait un rappel des textes juridiques applicables. Dans une rubrique similaire, l'ENS rappelle sa volonté de lutter contre les violences sexistes et sexuelles et la discrimination, et présente les résultats d'une vaste enquête sur ce sujet, ainsi que le plan d'actions qui en a découlé: https://www.ens.psl.eu/actualites/violences-sexistes-et-sexuelles Enfin, Charlotte JACQUEMOT, référente ENS égalité femmes hommes, s'est exprimée sur ces discriminations de genre dans un article publié sur le site web: https://www.ens.psl.eu/actualites/nous-intervenons-sur-tous-les-axes-possibles-contre-les-discriminations-de-gener</p>
Action 42	<p>Elaborer une campagne d'affichage et digitale dans les locaux de l'ENS (flyer, écrans, réseaux sociaux...) axée sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les discriminations et le harcèlement</p>	10,24,27	S1 2022	<p>Affiche et campagne numérique : oui/non Nombre d'unités d'écoute ou de mécanismes de rapport</p>	Réalisé	<p>Il s'agit d'une action continue. Des flyers ont été réalisés et affichés dans tous les locaux des différents sites de l'ENS. Une diffusion a également été faite sur tous les écrans de l'ENS, sur les différents sites. Par ailleurs, l'ENS a jugé indispensable d'étendre la sensibilisation de tous ses personnels à cette problématique. Aussi, des matinées de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles sont dispensées au personnel de l'ENS-PSL de façon obligatoire. Tous les nouveaux embauchés suivent cette formation, dispensées lors de leur journée d'accueil. Mise en place en janvier 2023, 4 sessions par an sont réalisées. L'objectif est d'atteindre 100% des personnels formés. Pour le moment, 90% des personnels le sont. Au 3er semestre 2024 l'ENS-PSL a formé 184 nouveaux entrants (80% du public cible) à une sensibilisation au VSS.</p>
Action 43	<p>Apporter une attention particulière à la population des doctorants contractuels, tant dans leur suivi de carrière que dans leurs conditions de travail</p>	10, 24, 26, 28, 30, 36, 38	S2 2024	<p>Number of information meetings Creation of a welcome booklet Target for 2024: 80% of contractual doctoral students informed</p>	En cours	<p>La population des doctorants contractuels est une population "fragile": le contrat doctoral est souvent le premier emploi et les doctorants connaissent mal leurs droits et obligations. De même, les relations avec leurs tuteurs ou directeurs de thèse peuvent être méconvenues et engendrer des situations difficiles. Pour prévenir au maximum la survenance de ces problématiques, l'ENS-PSL a jugé nécessaire d'informer très largement tous les doctorants contractuels de leur statut et des droits et devoirs qui y sont liés. La création d'un livret d'accueil qui leur est dédié vise à répondre à leurs interrogations. Ce livret est conçu de manière très pragmatique et est accessible en français. Il sera traduit en anglais pour la rentrée de septembre. L'objectif est d'informer le maximum de doctorants. Aussi, des journées d'accueil ont été organisées, au cours desquelles leurs sont présentés leurs droits et devoirs, en anglais et en français. Un déroulement de thèse harmonieux est le gage d'une entrée dans le monde académique fructueuse.</p>
Action 44	<p>Réaliser une enquête relative à la qualité de vie au travail et mettre en place un plan d'action QVT.</p>	10, 23, 24, 27, 28, 30, 34	S1 2025	<p>Drawing up an action plan with precise indicators</p>	En cours	<p>L'ENS-PSL a lancé une enquête en mars 2024 dont les objectifs sont d'évaluer le niveau de satisfaction des agents de l'ENS-PSL en matière de conditions de travail et d'identifier les pistes d'amélioration de l'organisation et des conditions de travail à l'ENS-PSL. Le but n'est donc pas simplement de mesurer la satisfaction des personnels mais de déterminer les leviers pour accroître cette satisfaction. Les 7 thématiques abordées sont : le contexte de travail, l'engagement, l'évolution et l'épanouissement professionnel, le moral, la qualité de vie au travail, la politique de rémunération et les relations de travail et management. Cette enquête comprenait entre 30 et 40 questions, ciblées en fonction des 3 populations : enseignants/ chercheurs, doctorants et personnels administratifs. Les organisations syndicales, la médecine de prévention et la conseillère en hygiène et sécurité ont été associées à l'établissement de ce questionnaire. Les résultats ont été présentés en comité social d'administration le 18 juin 2024. A compter de septembre la phase de construction du plan d'actions va s'ouvrir: des groupes de travail avec les partenaires sociaux vont permettre de bâtir un plan d'actions.</p>

3.3 Focus sur la politique OTM-R

La mise en œuvre de notre plan d'action HRS4R nous a permis de réaliser des progrès significatifs dans la mise en œuvre des principes OTM-R. Parmi les actions déjà déployées pour développer un recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite, les points suivants peuvent être mis en avant, en se basant sur les quatre domaines de travail identifiés.

3.3.1 *Mise en place d'un système OTM-R*

L'adoption d'une charte de recrutement académique en juillet 2020 par l'Université PSL et ses institutions composantes a été une étape majeure. Cette charte est disponible en ligne, où une page dédiée HRS4R / OTM-R a été créée, ainsi que sur le portail de recrutement de PSL. La charte est systématiquement fournie par la DRH à tous les membres des comités de recrutement avant le début du processus de recrutement. Afin de sensibiliser systématiquement les recruteurs aux biais cognitifs, des référents ont été désignés et formés dans chaque discipline. Ils contribuent à sensibiliser les membres du comité de recrutement au début de chaque session. La formalisation des processus pour les maîtres de conférences et les chercheurs post-doctoraux reste à mettre en œuvre. Notre politique OTM-R encourage les candidatures externes ; ainsi et notamment dans l'optique d'élargir le recrutement des femmes en sciences, des search committees sont créés pour susciter des candidatures "extérieures". L'ENS-PSL vise à déployer une politique facilitatrice dans l'accueil des chercheurs étrangers, via le welcome desk, Labellisé « Centre Euraxess ». L'entrée sur le territoire ou le contrat de travail ne sont pas les seules thématiques abordées : la vie quotidienne, le logement etc. sont également abordées afin de faciliter l'implantation des chercheurs étrangers en * France.

3.3.2 *Amélioration de la phase de publication et de candidature*

Un modèle commun de formulaire de candidature PSL a été mis en place pour le recrutement académique, par type de population : il reflète dans son contenu l'engagement de PSL envers les principes OTM-R. Les offres académiques sont entièrement centralisées par la DRH. Les offres concernant les postes d'enseignement et de recherche contractuels sont publiées sur le site Web commun de recrutement de PSL et Euraxess, en plus d'une publication obligatoire sur les sites ministériels dédiés (portail "Galaxie"). L'utilisation des outils digitaux s'est largement améliorée depuis l'engagement de l'ENS-PSL dans la démarche de labellisation HRS4R : ainsi, l'Université PSL dont l'ENS-PSL est membre, s'est mobilisée et a mis en place un plan d'action commun à ses établissements-composantes, prévoyant un ensemble d'actions mutualisées dont la mise en place, à titre expérimental, d'un outil de gestion des candidatures (OSC) ou Applicant Tracking System (ATS). Cet outil doit permettre à chacun des douze établissements, notamment, de développer la diffusion et la visibilité de ses offres d'emplois, de faciliter/professionnaliser son processus de recrutement et de renforcer sa marque employeur. Cette solution permet déjà :

- D'améliorer la diffusion des offres (diffusion sur le site carrière de l'Université PSL et propre de l'Institut Curie, mais également sur de nombreux autres sites spécialisés) des établissements
- De structurer le processus de gestion des candidatures
- De constituer un vivier de candidats (CVthèque) mutualisé à l'échelle de PSL.

La plateforme BEETWEEN a été choisie pour répondre aux besoins des établissements de PSL. Dans le cadre de la phase 2 de cet ATS, un deuxième outil connecté à Beetween est en cours de déploiement. Il devra permettre d'extraire de l'ATS un ensemble de données liées à l'activité de l'ENS-PSL notamment, en termes de recrutement. Les données extraites permettront notamment de piloter le

recrutement grâce à des indicateurs fiables. Une vingtaine d'indicateurs a été validée, dont notamment des indicateurs relatifs à la part d'hommes et de femmes candidats et retenus. Par ailleurs, la promotion de l'utilisation du site Euraxess auprès de la communauté a permis une augmentation du nombre de postes publiés. Divers notes internes relatives au recrutement ont très largement invité les recruteurs à publier sur Euraxess: ainsi, le nombre de postes publiés entre 2022 et 2024 est passé de 5 à 27 (ce dernier chiffre prend en compte uniquement la période de janvier à juin 2024; d'autres publications sont à venir).

3.3.3 Amélioration de la phase de sélection, d'évaluation et de nomination

La systématisation des réponses aux candidats pour les postes d'enseignants-chercheurs contractuels ou les postes de doctorants, ainsi que la création d'un document RH sur notre processus de recrutement et ses défis, sont des actions qui restent à entreprendre. Les critères de sélection ne sont pas encore systématiquement formalisés par les comités de recrutement et les retours ne sont donnés qu'en partie aux candidats. Des mesures seront prises à cet égard. La production d'un guide interne du recrutement devra compléter les dispositifs existants : l'ENS-PSL dispose bien d'un guide très détaillé pour les comités de sélection, et d'une charte du recrutement académique qui vise les chercheurs au sens large (de R1 à R4). Ce guide rappelle les principes de l'OTM-R, à savoir un recrutement fondé sur les mérites, une évaluation de toute l'expérience acquise, une prise en compte de la variation dans la chronologie des parcours et insiste sur la nécessité d'un recrutement sans discrimination.

Néanmoins, si ce guide et la charte sont largement distribués, il conviendrait de vérifier l'effectivité de la prise en compte par les recruteurs, des principes qui y sont portées. Cela est bien le cas pour les comités de sélection avec la présence du dispositif des vigies, mais devrait être étendu aux autres recrutements. Par ailleurs, dans les faits, des grilles d'évaluation disparates sont trop souvent laissées à l'appréciation des membres du jury de recrutement. Enfin, si la composition des comités de sélection est extrêmement cadrée (https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/comite_selection/guideCOMSEC2018.pdf), elle s'applique pour le moment au recrutement des enseignants chercheurs titulaires. Nous devrions pouvoir étendre ce guide à tous les recrutements d'enseignants chercheurs contractuels

Cette politique OTM-R est complétée par une offre de formation en augmentation ; ainsi, depuis le 2d semestre 2023, de nouvelles formations sont apparues à destination des recruteurs, visant à réaliser un recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite. Ainsi, une action pour agir contre les discriminations dans le cadre d'un recrutement qui vient compléter les autres propositions comme « promouvoir l'égalité professionnelle au travail » et « les bases du recrutement : process et bonnes pratiques à Dauphine » a été mise en place au 1er semestre 2024. Une formation "recruter dans la fonction publique" permet aux recruteurs d'apprendre à préparer et mener un entretien, avec un focus sur la notion de discrimination. D'autres formations ont été ajoutées au calendrier de formation 2024 "agir contre la discrimination dans le recrutement", ou "societal impact of R&I for european funding" (Research and innovation projects increasingly have to describe their potential social and environmental impact, such characterization being now mandatory to obtain funding through Horizon Europe).

4. Mise en œuvre

La politique des ressources humaines constitue un élément majeur de la stratégie de la gouvernance de l'ENS-PSL. Tout au long du processus, le Directeur de l'Ecole a été tenu informé des progrès. La directrice adjointe des ressources humaines, en collaboration avec le Directeur des ressources humaines, les services de soutien à la recherche et la Directrice adjointe Sciences, se sont réunis

périodiquement avant l'évaluation interne pour aborder la méthodologie de l'examen interne. Des réunions avec le coordinateur HRS4R de PSL, la responsable du projet HRS4R pour l'ESPCI et la responsable du projet HRS4R de l'ENS-PSL ont été organisées pour partager les meilleures pratiques concernant l'évaluation à mi-parcours. Tous les deux mois, un point à l'ordre du jour est spécifiquement dédié au label en groupe de travail RH de PSL. Un groupe de travail avec la responsable du service de soutien à la recherche a également été organisé pour recueillir les dernières données sur l'activité de soutien aux chercheurs. La directrice adjointe des ressources humaines a suivi le module d'apprentissage en ligne sur l'évaluation intermédiaire (<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r/chapter-6/interim-assessment#videos>) pour comprendre le processus, les délais et les formulaires à remplir pour cette phase spécifique.

4.1 Préparation de l'auto-évaluation

Un travail a été fait, tant du côté des services porteurs d'actions que du comité de pilotage ou encore de la coordinatrice HRS4R pour l'ENS-PSL.

Les services pilotant des actions du plan d'actions ont été sollicités pour consolider leurs données en vue de l'évaluation intermédiaire. Si des réunions de travail sont faites régulièrement pour évaluer l'avancées des actions dont ils ont la charge, un point spécifique a été nécessaire pour entériner l'état d'avancement.

Par ailleurs, un comité de pilotage spécifiquement dédié s'est tenu un mois avant la transmission du rapport intermédiaire, pour finaliser les actions du plan d'actions et arrêter les nouvelles actions à inclure dans le plan, arbitrer l'état d'avancement de certaines actions...

Enfin, la coordinatrice HRS4R, également Directrice adjointe des ressources humaines, a bien évidemment relu les recommandations des précédentes évaluations (retours de la commission suite à la première soumission et refus, suite à la demande de modifications mineures, et suite à l'agrément). Elle a suivi les modules de formation en ligne sur Euraxess, et échangé avec PSL pour valider les actions communes présentes dans le plan d'action de l'ENS-PSL.

4.2 Comité de mise en œuvre

Les chercheurs et notamment les porteurs de projets scientifiques ont été sensibilisés à l'importance du respect de la politique de recrutement OTM-R.

Les contrats de travail des chercheurs sont liés à la durée des projets scientifiques. Les départements scientifiques sont régulièrement sollicités pour faire part de leurs difficultés dans l'application des processus de recrutement ce qui a permis d'engager la réflexion sur un guide de recrutement répondant mieux aux besoins et formalisant les de façon précise toutes les étapes d'un recrutement.

Un comité de mise en œuvre HRS4R a été créé par l'ENS-PSL après son accréditation. La composition de ce comité est la même que celle du comité directeur original, qui a été transformé à la suite de l'accréditation. Il est actuellement composé de plusieurs membres de l'établissement: le Directeur de l'ENS-PSL, la Directrice adjointe sciences, la Directrice générale des services, le Directeur des Ressources Humaines, la responsable adjointe du Service partenariat et valorisation (également responsable du service mutualisé support d'appui à l'appel à projets), le Délégué auprès du directeur, en charge de la stratégie et du développement et la référente égalité femmes-hommes (également Directrice du département d'études cognitives, pionnier des formations relatives aux biais cognitifs dans le recrutement). Ils travaillent tous à la mise en œuvre du plan d'action HRS4R. La Directrice adjointe des ressources humaines, qui pilote le projet HRS4R pour l'établissement, est bien

évidemment présente et anime le groupe. Ce comité assure efficacement la conduite et le suivi de la mise en œuvre des actions prévues dans le plan HRS4R de l'ENS-PSL.

4.3 Intégration de la stratégie HRS4R dans la stratégie de recherche de l'ENS-PSL

Le plan d'action HRS4R est pleinement intégré dans la stratégie de l'établissement. Les mesures prévues dans le cadre de HRS4R ont un impact sur la stratégie RH de l'établissement : ainsi, la loi d'orientation budgétaire pour 2024 porte comme priorités de l'établissement le soutien aux départements et UMR, les opérations transverses de recherche et de formation, les programmes gradués, masters et grands programmes de PSL, les efforts en matière de mécénat et partenariat, les contrats doctoraux PSL.

L'ENS-PSL met au centre de sa politique RH le renforcement de l'égalité femmes hommes, le développement et l'accompagnement du recrutement des personnes en situation de handicap et l'insertion professionnelle par l'apprentissage. Les orientations stratégiques de l'ENS-PSL en matière de ressources humaines accompagnent les priorités fixées par la direction de l'établissement. Au regard des missions de l'École et de son engagement dans les objectifs poursuivis par PSL, le maintien du potentiel d'enseignement et le renforcement des fonctions soutien et support constituent toujours des priorités fortes dans un marché du travail en forte tension.

Pour soutenir ces activités, une politique ambitieuse de soutien aux activités de recherche des enseignants-chercheurs a été mise en place, qui permet aux maîtres de conférences d'obtenir un semestre de recherche quatre ans et huit ans après leur recrutement et qui donne aux nouveaux recrutés une décharge de 64 heures équivalent travaux dirigés (HETD) pendant les trois années qui suivent leur recrutement afin de ne pas diminuer leur investissement dans la recherche. En 2023, l'École a relancé une politique d'Actions incitatives à hauteur de 200 K€ en équipement pour l'École Sciences et de 100 K€ en fonctionnement pour l'École Lettres. Ces actions visent à permettre le développement d'opérations de cofinancement de projets de recherche et d'équipement et à stimuler les opérations transverses entre unités de recherche, départements et structures d'appui à la recherche de l'École. Les crédits obtenus dans ce cadre sont utilisables par les porteurs de projet pendant une période de deux ans. Ces opérations de soutien aux projets transverses seront poursuivies en 2024. L'ENS-PSL porte sept programmes gradués, sur les 18 de PSL : Translitterae, Sciences cognitives, Sciences du Vivant, Physique, Sciences de la terre et de la biodiversité, Informatique et Arts ; l'ENS co-porte également le programme de Sciences Sociales, et est fortement impliquée dans les programmes de Mathématiques et de Chimie.

Ces programmes, qui forment un axe majeur de la stratégie de recherche de l'Université PSL, sont financés depuis 2020 et pour 10 ans grâce au projet 'SFRI' du PIA (Structuration de la Formation par la Recherche dans les Initiatives d'Excellences). Parmi ses actions phares, l'ENS participe largement à l'appel à projets PhD-tracks, qui consiste à recruter des candidats pour 5 ans, dont 2 ans de master et 3 de doctorat.

Une deuxième action majeure est celle des professeurs attachés, lancés dès 2019 sur le modèle des professeurs attachés ENS-CNRS. D'ici la rentrée 2024, l'ensemble des professeurs attachés ENS-CNRS seront basculés dans ce dispositif ; dès la rentrée 2023, sur les 54 professeurs attachés en fonction à l'ENS, 44 seront dans le dispositif PSL et seulement 10 dans l'ancien dispositif ENS-CNRS. Les programmes gradués disposent également d'un budget propre (entre 40 et 160k€/an), pour réaliser entre autres des mineures, des cours interdisciplinaires, des bourses de master, des bourses de stages à l'étranger, qui enrichissent notablement l'offre de formation de l'École.

4.4 Suivi de la mise en œuvre et des actions et progrès

Une partie conséquente des actions prévues dans le plan HRS4R ont déjà été mises en œuvre, témoignant de l'importance accordée par l'ensemble des équipes et de la gouvernance à sa mise en œuvre effective.

Différents outils de suivi ont par ailleurs été développés afin de pouvoir constater les progrès opérés par l'établissement dans l'ensemble des thématiques couvertes par le plan d'action : éthique, recrutement, conditions de travail et formation. Ils précisent pour chaque action pilotes et échéances, en les actualisant si nécessaire. Des réunions de travail approfondies et des échanges sont régulièrement effectués avec les principales directions chargées de la mise en œuvre des mesures du plan HRS4R, afin de constater l'état d'avancement de leur déploiement. Ces réunions de travail permettent également d'identifier les éventuelles difficultés rencontrées et de les solutionner.

La directrice adjointe des ressources humaines, pilote de la démarche de suivi de la labellisation, en coordination avec le coordinateur HRS4R de PSL, supervisent directement la mise en œuvre des actions du plan HRS4R et veillent à ce que les principaux jalons soient atteints. Le coordinateur HRS4R de PSL assure également le suivi approprié des actions conjointes en rendant compte annuellement de l'avancement du plan d'action partagé lors de la conférence des ressources humaines de PSL. Le prochain rapport a eu lieu lors de la conférence des ressources humaines en juillet 2023. Un point d'étape sera réalisé à nouveau lors de la conférence RH de PSL de juillet 2024. La Directrice adjointe des ressources humaines mettra à jour le plan d'actions HRS4R en conséquence et partagera ces informations avec le comité de mise en œuvre, qui conservera ses responsabilités actuelles de suivi et d'évaluation, basées sur toutes les données collectées. Certains référents HRS4R sont maintenant identifiés dans les services impliqués (direction des ressources humaines, service valorisation et partenariat, direction de la communication...) et sont chargés de rendre compte régulièrement des indicateurs pertinents et des jalons (au moins une fois par an), ainsi que de tous les documents utiles illustrant leurs actions et leurs progrès.

La coordinatrice HRS4R pour l'ENS-PSL suit régulièrement les actions dans lesquelles l'établissement s'est engagé ; elle s'assure que les échéances précisées dans le plan d'actions sont respectées, ou qu'en cas de report, cela ne compromette pas la réalisation des actions. Elle rend compte régulièrement de l'avancée des actions à sa hiérarchie, mais surtout au comité de pilotage. Ainsi, si l'objectif n'était pas d'avoir réalisé toutes les actions prévues au plan d'actions pour l'évaluation à mi-parcours, a minima 50% des actions devait avoir été réalisées.

Le suivi de la réalisation des actions se fait via la création de documents et tableaux de suivi reprenant le plan d'action et permettant d'en suivre les avancées. Une réunion du comité de pilotage a été faite 6 mois avant la revue intermédiaire pour faire état des actions actuelles et présenter les nouvelles actions à inclure dans le plan d'actions ENS-PSL. Une dernière réunion du COPIL s'est tenue 1 mois avant la revue intermédiaire pour valider le dossier à présenter. Lors de ces comités de pilotage sont évoquées la reprise des deadlines, des objectifs, le suivi des actions, et la présentation des nouvelles actions à inclure dans le plan d'actions. Par ailleurs, un point régulier (tous les deux mois) en groupe de travail des DRH de PSL permet de suivre l'état d'avancement des actions communes aux membres de PSL.

Ainsi, l'ENS-PSL s'assure des avancées réalisées via :

- La mise en place d'un tableau de suivi des actions référencé par le numéro des actions, leurs thématiques, les indicateurs et objectifs, leurs responsables et l'état d'avancement.
- Le suivi des actions PSL via l'évaluation intermédiaire et les groupes de travail RH PSL

- Le suivi « technique » du projet (coordinatrice HRS4R et suivi des membres concernés par les actions correspondantes)
- Le suivi périodique par le comité de pilotage

4.5 Préparation de l'évaluation externe

La prochaine évaluation sera l'évaluation externe, en juillet 2027, dans le cadre de la demande de renouvellement de la labellisation. Le comité de pilotage et la coordinatrice HRS4R ont bien pris en compte les remarques des évaluateurs, lors de la phase d'agrément, sur la nécessité de renforcer les indicateurs précis et quantifiables. Il conviendra ainsi de se doter au maximum d'indicateurs mesurables pour toutes les actions du nouveau plan d'actions qui sera alors réalisé. Lors de la création du plan d'actions initial, beaucoup d'indicateurs étaient binaires (oui/ non) : si l'ENS-PSL a bien conscience de l'insuffisance de tel indicateurs, il faut également prendre en compte le nécessaire travail initial de structuration de la politique RH pour se conformer à l'exigence d'un label comme HRS4R. Un gros travail d'établissement de chartes a été nécessaire, pour poser les bases d'une politique exigeante en termes de RH, d'intégrité scientifique, d'éthique, d'open access... Désormais publiées et largement diffusées, ces chartes vont engendrer des actions plus concrètes et mesurables. Les indicateurs qui seront produits seront donc plus précis.

Par ailleurs, le label HRS4R est désormais plus connu de la communauté scientifique : les craintes de la communauté des enseignants chercheurs envers un label qui pouvait leur apparaître comme très contraignant sur le plan administratif, et sans contrepartie pour eux, sont majoritairement levées à l'épreuve des faits. L'adhésion de la communauté scientifique à HRS4R devrait s'en trouver renforcée.

Pour préparer l'évaluation externe, qui aura lieu en juillet 2027, il conviendra d'analyser précisément le rapport d'évaluation de la Commission Européenne à mi-parcours et ses recommandations pour en tirer des leçons et affiner la stratégie révisée. Celles-ci seront soumises au Comité de mise en œuvre pour valider l'adaptation de la stratégie révisée, tant en matière de méthode que d'actions à mener. La coordination plus régulière des directions concernées, le suivi de l'avancée des progrès et des difficultés, l'analyse et le suivi des indicateurs permettront de préparer au mieux l'examen externe. L'ensemble des documents ressources, outils de suivi et indicateurs actualisés seront systématiquement stockés dans un espace partagé de type SharePoint.

En outre, une réflexion devra être menée sur les modalités de sensibilisation des communautés aux les procédures nouvelles et de s'assurer de leur mise en place effective (s'agissant des comités de recrutement par exemple : mise en place des observateurs, respect des principes OTM-R, ...). Progresser sur ce point sera une avancée dans la perspective de l'examen externe. De même, la communication autour de la stratégie HRS4R devra être améliorée. Il faudra identifier les meilleurs canaux qui permettront de délivrer régulièrement les informations sur l'évolution et le progrès de la mise en œuvre de la stratégie auprès de tous. Enfin, des échanges de pratiques ainsi que le retour d'expérience des établissements et organismes de recherche de l'Université PSL qui auront déjà connu la phase de l'examen externe (Institut Curie, CNRS, ...) seront précieux dans cette nouvelle phase du projet.