

## ACTION PLAN

**Case number: 2020FR534458**

**Name Organisation under review:** Ecole Normale Supérieure (ENS) 29 rue d'Ulm - 75230 Paris CEDEX 05

**Organisation's contact details:** Anaïs GILBERT

Email: hrs4r@ens.psl.eu

Office Telephone: 01.44.32.29.40

**SUBMISSION DATE:** ...22/06/2020.....

### 1. INFORMATIONS SUR L'ORGANISATION

<b>PERSONNEL ET ÉTUDIANTS</b>	<b>ETP</b>
<i>Nombre total de chercheurs = personnel, boursiers, boursiers, doctorants à temps plein ou à temps partiel participant à la recherche.</i>	3863
<i>Dont internationaux (c'est-à-dire de nationalité étrangère)</i>	786
<i>Dont financés par des sources extérieures (c'est-à-dire pour lesquels l'organisation est l'organisation d'accueil)</i>	1125
<i>Dont les femmes</i>	1521
<i>Dont le stade R3 ou R4 = Chercheurs disposant d'une grande autonomie, ayant généralement le statut de chercheur principal ou de professeur.</i>	43
<i>Dont le stade R2 = dans la plupart des organisations correspondant au niveau postdoctoral</i>	114
<i>Dont stade R1 = dans la plupart des organismes correspondant au niveau doctoral</i>	526
<i>Nombre total d'étudiants (le cas échéant)</i>	1971
<i>Nombre total d'employés (y compris le personnel de gestion, d'administration, d'enseignement et de recherche)</i>	456
<b>FINANCEMENT DE LA RECHERCHE (chiffres du dernier exercice financier 2019)</b>	<b>€</b>
<i>Budget organisationnel annuel total</i>	119 237 590
<i>Financement organisationnel annuel direct du gouvernement destiné à la recherche</i>	86 367 358
<i>Financement public compétitif annuel (destiné à la recherche, obtenu en concurrence avec d'autres organisations - y compris le financement de l'UE)</i>	16 347 663
<i>Financement annuel provenant de sources privées, non gouvernementales, destinées à la recherche</i>	4 396 853

## 2. FORCES ET FAIBLESSES DES PRATIQUES ACTUELLES:

Please provide an overview of the organisation in terms of the current strengths and weaknesses of the current practice under the four thematic headings of the Charter and Code at your organization.

<b>Rubrique thématique de la Charte et du Code</b>	<b>Forces et faiblesses</b>
Aspects éthiques et professionnels	<p>L'ENS est signataire de la Charte Française de Déontologie de la Recherche. Ce texte est aligné sur les normes internationales en matière d'éthique, d'intégrité scientifique et de déontologie : la Charte Européenne du Chercheur. Ce texte comprend des articles sur la fiabilité du travail de recherche, sur la communication des résultats de recherche, sur la liberté d'expression, sur la responsabilité dans le travail collectif, ou la formation. La législation française reconnaît l'indépendance complète et la liberté d'expression des enseignants-chercheurs et chercheurs dans l'exercice de leurs fonctions (de recherche comme d'enseignement) sous réserve des réserves qui leur sont imposées, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du Code de l'éducation, par les principes de tolérance et d'objectivité. Enfin, l'ENS est signataire de la Charte de l'Intégrité Scientifique du groupe PSL (Paris Sciences et Lettres). L'établissement est également soumis à une évaluation régulière par le Haut conseil de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES). Depuis 2011, l'ENS s'est engagée institutionnellement dans les réflexions et l'action liées à l'égalité dans le système éducatif avec le pôle PESU (Programmes pour l'Égalité Scolaire et Universitaire).</p> <p>Par ailleurs, l'établissement mène une politique volontariste en matière de valorisation qui repose d'une part sur la mutualisation des processus avec PSL et d'autre part sur son agilité interne. Ceci permet tout à la fois d'intensifier ses actions et d'intégrer l'ensemble des dimensions de la valorisation (incluant notamment des actions partenariales telles la création de chaires, des brevets et licences, la création de start-ups). Cette volonté se traduit notamment par l'opération en direct via le service partenariat de la recherche (SPR), des actions partenariales et du montage de projets collaboratifs, et par une montée en puissance très significative des activités du SPR (augmentation du volume d'activités du service de plus de 60 % entre 2015 et 2016). Ainsi, l'expertise du SPR est reconnue depuis que le SAAP (service d'appui à la recherche, supporté par le SPER) est devenu un des cinq services mutualisés de PSL et dédié aux actions partenariales, leur coordination et leur uniformisation au sein de PSL.</p>

	<p>En outre, l'ENS a accompli un effort considérable pour renforcer et moderniser son image auprès du grand public ainsi que développer la communication de sa production scientifique. L'open access est devenu un enjeu incontournable dans le travail du chercheur, et les manifestations qui y sont consacrées se développent (semaine de l'open access, séminaires ...), permettant de libérer les résultats des travaux au sein des communautés scientifiques.</p> <p>Enfin, une Charte des thèses permet de formaliser les règles d'encadrement et de suivi des publications et valorisations. Un chapitre est ainsi consacré aux engagements respectifs du directeur de thèse, du doctorant du directeur du laboratoire de recherche d'accueil, du responsable de la formation doctorale. Cette charte définit ces engagements réciproques en rappelant la déontologie inspirant les dispositions réglementaires en vigueur et les pratiques déjà expérimentées dans le respect de la diversité des disciplines de PSL. Son but est la garantie d'une haute qualité scientifique.</p> <p>Axe d'amélioration : l'ENS a encore des marges de progression dans le domaine de l'éthique, l'objectif étant de créer un comité d'éthique au niveau de PSL, et de développer et d'étendre la formation à l'éthique, ainsi que d'améliorer la visibilité des actions entreprises (mémoire, chartes).</p>
Recrutement et sélection	<p>La réglementation française impose ici aussi des règles nationales strictes en ce qui concerne le recrutement et la sélection des fonctionnaires. Une partie des recrutements de l'établissement est pris en charge par le Service des ressources humaines. L'objectif est ainsi de professionnaliser et de sécuriser l'ensemble du processus de recrutement. Le recrutement des personnels scientifiques et technique est assuré par les laboratoires. Enfin le recrutement des doctorants est assuré par les écoles doctorales dans le respect de la réglementation en vigueur dans la fonction publique. La variété des catégories de personnels (titulaire/non titulaire, enseignant-chercheur, chercheur, doctorant, ingénieur, technicien) oblige par conséquent à autant de processus de recrutement différents même si ceux-ci sont homogènes par catégorie, indépendamment du type de recrutement (permanent ou temporaire).</p> <p>Afin de clarifier les règles relatives au recrutement, et d'en diffuser la plus large information, la Direction décide chaque année des postes ouverts, au vu du budget disponible. Ces recrutements concernent l'ensemble des profils chercheurs, et BIATSS, sur des profils titulaires comme contractuels. Des notes de cadrage sont élaborées annuellement et communiquées aux laboratoires et départements. Elles précisent le calendrier, les modalités de déploiement, et les</p>

	<p>critères / principes de sélection, comme la mobilité etc... Le Ministère impose un cadrage strict, tant dans le processus de recrutement que dans la sélection des candidatures (BIATSS, enseignants chercheurs académiques, ATER..). Des guides (guide des comités de sélection), des formations internes préalablement à chaque concours (concours BIATSS) viennent renforcer les obligations légales de non-discrimination.</p> <p>Axes d'amélioration : Néanmoins, une partie du recrutement des personnels contractuels échappe à cette homogénéisation du recrutement, puisqu'il n'y a pas de publication systématique et centralisée des offres. La création à venir d'un portail recrutement commun aux membres de PSL, et l'ouverture d'un compte Euraxess par l'ENS devraient y remédier. La création d'une Charte du recrutement PSL renforcera la vigilance de l'établissement quant aux usages différents selon les métiers.</p>
Conditions de travail	<p>Les conditions de travail, la santé et la sécurité sont une préoccupation permanente de l'ENS. Si la réglementation nationale est très riche, de nombreuses spécificités locales requièrent des dispositifs particuliers.</p> <p>L'ENS peut compter sur un Service prévention et sécurité, qui s'assure du respect et de la mise en œuvre de la réglementation, ainsi que du suivi des plans d'action dans ce domaine, en s'appuyant sur un réseau actif d'assistants de prévention. Différents dispositifs s'articulent et visent à une prise en compte des conditions de travail : une cellule de veille médico-sociale réunissant les ressources humaines, la médecine du travail et l'assistante sociale se réunit régulièrement pour prévenir les situations difficiles, une cellule d'écoute tenue par un prestataire extérieur à l'ENS permet d'accompagner élèves et personnels en toute confidentialité, des supports de communication divers relatifs aux RPS ont été élaborés et rendus accessibles à la communauté de l'ENS, un plan de formation dédié à l'hygiène et la sécurité est élaboré chaque année....</p> <p>En outre, l'ENS porte une attention particulière à l'action sociale, comme le démontre l'augmentation du nombre de permanences de l'assistante sociale, la création d'une commission d'action sociale chargée d'arbitrer les aides exceptionnelles aux agents, ou le relèvement régulier du plafond d'action sociale, permettant d'ouvrir le nombre de bénéficiaires de droit. Un service médical étoffé (médecin du travail, infirmière, psychologue du travail) vient compléter ce dispositif. De plus, l'ENS s'est engagée depuis 2 ans dans un plan d'action pour la qualité de vie au travail, résultat de la consolidation de diagnostics établis après des enquêtes menées auprès de toute la communauté de l'ENS. 4 axes d'amélioration (régulation de la charge</p>

	<p>de travail, lisibilité de la politique de l'emploi, qualité de l'environnement au travail, communication) ont permis de dégager une quarantaine d'actions, qui s'inscrivent totalement dans les principes portés par le label HRS4R. Enfin, l'établissement s'est doté d'un schéma directeur du handicap, dont le suivi est présenté régulièrement en instances.</p> <p>En effet, il est essentiel de préciser que le dialogue social est un enjeu auquel l'ENS apporte une attention particulière dans le souci de proposer à ses personnels des dispositifs adaptés, tenant compte des besoins du terrain, et pour les informer.</p> <p>L'ENS bénéficie d'un environnement académique, d'une localisation et d'un patrimoine uniques et de tout premier plan. En effet, l'ENS est incontestablement un acteur prestigieux de la recherche et de la formation par la recherche, avec une identité reconnue aussi bien au niveau national qu'à l'international. L'ENS se positionne très clairement dans la formation des meilleurs étudiants par la recherche en leur permettant de s'orienter vers la recherche, la haute fonction publique, l'enseignement et les entreprises. Les unités de recherche sont au cœur du dispositif de formation. Elles sont toutes placées sous la co-tutelle de l'ENS et de grands organismes de recherche. Les laboratoires sont une force d'appui et d'action, de niveau exceptionnel, pleinement impliqués dans une formation par la recherche.</p> <p>Axes d'amélioration : l'ENS devra poursuivre sa politique volontariste d'accueil d'agents en situation de handicap.</p>
Formation	<p>Titulaires ou contractuels, administratifs ou techniques, bibliothèque, enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs, peuvent profiter de l'offre de formation de l'Ecole interne de PSL. Service mutualisé support de PSL, l'Ecole Interne s'appuie sur un plan stratégique de formation co-construit avec les établissements et son réseau de référents, en cohérence avec la vision stratégique de l'Université PSL, autour de trois grands axes : contribuer au développement de PSL en tant qu'acteur de rang mondial, professionnaliser et développer les compétences métiers en favorisant la Qualité de Vie au Travail, développer une offre de formation à destination des chercheurs, enseignants-chercheurs et enseignants afin de favoriser la qualité pédagogique et l'excellence de la recherche. Ces grands axes stratégiques se déclinent tout au long de l'année en actions et parcours de formation école interne, ouvert à tous, quel que soit leur statut. L'ENS déploie en parallèle son propre budget formation, qui lui permet de compléter l'offre de formation de PSL.</p> <p>Axes d'amélioration : la multiplicité des dispositifs de formation peut parfois sembler complexe pour les personnels, un effort de</p>

	l'établissement doit être entrepris quant à la communication de l'offre de formation.
--	---

### 3. ACTIONS

The Action Plan and HRS4R strategy must be published on an easily accessible location of the organisation's website.

Please provide the web link to the organisation's HR Strategy dedicated webpage(s):

\*URL: <https://www.ens.psl.eu/l-ecole-normale-superieure-psl/hrs4r-strategie-des-ressources-humaines-pour-les-personnels-de-la>

Please fill in a sum up list of all individual actions to be undertaken in your organisation's HRS4R to address the weaknesses or strengths identified in the Gap-Analysis:

<b>Proposed ACTIONS</b>	<b>GAP Principle(s)</b>	<b>Timing (at least by year's quarter/semester)</b>	<b>Responsible Unit</b>	<b>Indicator(s) / Target(s)</b>
<i>Free text -100 words max</i>				
<b>ETHICS</b>				
Ensure the best distribution possible for PSL's Ethics Charter, in order to improve accessibility to and knowledge of related Ethics and Scientific Integrity principles <ul style="list-style-type: none"> <li>- Publication of the Ethics Charter on the institution's intranet</li> <li>- Distribution of a digitized Charter acknowledgment certificate, when signing the employment contract</li> </ul>	2	Q4 2020	Communication Department  HR Department	Publication of the charter on the intranet: yes/no  Distribution of the digitized Charter acknowledgment certificate: yes/no
Communicate PSL's Ethics Charter, as well as any pertaining document to pertinent representative authorities	2	Q4 2020	ENS HRS4R Coordinator	Distribution of the Charter : yes/no
Establishment of a PSL ethics committee for PSL University	3, 10	Q4 2020	Université PSL Research VP	Establishment of the committee: Yes/ No
Participate and contribute to the actions and policies related to the work of all ethics, scientific integrity and deontology referents at PSL level and in collaboration with other PSL institutions.				
Encouragement for researchers to follow a training session on ethics : as it is already mandatory for doctoral students, creation of communication materials presenting this training as strongly recommended for supervisors of doctoral students, as an incentive for other researchers. Such communication materials could include email campaigns aimed towards supervisors. This action is common to all PSL University institutions.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	S1 2021	PSL Doctoral College Dauphine Doctoral School and doctoral programs  Internal School PSL	Number of training courses offered Number of trainees by category (PHD or other)
Draft thematic or disciplinary ethical Charters ( e.g.: AI Charter), which will then be made available to every researcher (R1 through R4).	3	S2 2021	PSL's Research Office	Number of thematic charters

				<i>Availability on the institution's intranet : yes/no</i>
Create and publish an information media on the missions and operation mode of the SPR ENS Department, as well as PSL's SAAP (European research projects funding and support services, within PSL and the ENS), in order to improve researchers' knowledge of the support available to them.	4	S1 2021	Communication Department	<i>Elaboration of the document : yes/no Distribution of the document : yes/no</i>
Development or strengthening of a policy towards Open Access, locally and in conjunction with Université PSL: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creation of a working group on this subject by the referent for open science.</li> <li>• Establishment of an inventory of the development of open science within PSL as well as the methods and tools available.</li> <li>• Setting up actions to raise awareness of open science among researchers and doctoral students.</li> <li>• Recommendation on the tools to be developed to improve the availability of PSL data and results.</li> </ul>	8, 9	S1 2021	PSL Open Science referent and dedicated working group (WG) of PSL curators Dauphine's documentation department	<i>Establishment of a dedicated working group: yes/no Number of awareness-raising actions implemented  State of play and recommendation report: yes/no</i>
Via a memorandum, remind all researchers of their obligations and rights regarding IP protection, funding mechanisms, ethical principles, plagiarism...This document should complete the existing welcoming HR guide.	4, 5, 6, 31, 32	S1 2021	Research Support Office, HR Department, Support, social responsibility officer, PSL-Research Support Office	<i>Memorandum elaboration and diffusion: yes/no</i>
<b>RECRUITEMENT</b>				
Create and update a page dedicated to the HRS4R process on the French and English versions of Dauphine-PSL's website	12	Q3 2020	Communication Department + Dauphine HRS4R Coordinator	<i>HRS4R page on website : yes/no and URL</i>

Creation of call for applications template for academic recruitment. This job description would present more details about the terms and condition of the job, as well as Dauphine's respect of the principles of the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. This action is common to all PSL University institutions and will be implemented in each institution's HRS4R action plan.	12, 13, 15, 16, 18	S1 2020	PSL HRS4R Coordinator, dedicated PSL, HR working group (HRWG),	Template of Job description in French and English including the HRS4R dimension yes/no
Create and publish a Charter for contractual positions at the ENS, thus completing the future PSL Recruitment Charter.	12, 13 (+?)	S1 2021	HRD	Elaboration of the charter : yes/no  Publication of the charter: yes/no
Create operating procedures and templates for contractual positions, thus completing the future Charter. These documents will be aimed towards any researcher participating in the recruitment procedures.	12,13 > 20	S2 2022	HRD	Elaboration of the operating procedures : yes/no  Distribution of these documents : yes/no
Translate employment contract templates in order to improve information accessibility for foreign researchers, and in order to reduce the administrative burden imposed on applicants.	vérifier	S2 2021	HRD	Translation of contract employment templates: yes/no  Publication of these documents: yes/no
Implementation of a device/a page on the PSL website centralizing the publication of all Dauphine's calls for applications for contractual researcher positions within PSL institutions (Doctoral fellows already benefit from a centralized tool at PSL level : ADUM)	13	S2 2020	HR WG, PSL Communication Department, PSL Managing Director, PSL HRS4R Coordinator	Webpage's URL  Number of offers published on this page
Participate in the creation and implementation of a PSL Recruitment Charter integrating the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, as well as the most recent legislative changes concerning contractual positions and recruitment within public service.	5, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 29	S2 2020	PSL HRS4R Coordinator, Dedicated PSL HR working group (HRWG)	Establishment of the PSL Charter: yes/ no

Systematic sensitisation of all members of the selection committee or potential recruiters (e.g. members of the Management Board who could possibly assess mobility applications) to cognitive biases, before the start of the recruitment procedure. This action is common to all PSL University institutions.	12, 14, 16, 17, 18, 19	S2 2020	HR VP/ HRD PSL Internal School	Number of sensitization actions Number of recruiters sensitized / Specific focus on number of members of selection committees sensitized vs total number of members of selection committees
Inclusion of two referees (called "vigies" in French) in the selection committees to ensure the respect of the Code of Recruitment, specifically regarding gender balance and anti-discrimination standards, as well as CV chronology, mobility and seniority. This action is common to all PSL University institutions.	16, 17, 18, 19, 20, 21, 27, 29	S1 2021	HRD / VP RH Dedicated PSL WG, composed of researchers and HR	Implementation of referees: yes/no  Number of selection committees having designated referees/total number of selection committees
Establishment of selection criteria for recruitment in each disciplinary section and formalization of these criteria in the form of a grid. This action is common to all PSL University institutions.	16, 17, 18, 19	S2 2021	HR and Research VPs, dedicated working groups in each disciplinary section, composed of researchers	Formalization of a recruitment grid for each selection committee : yes/no
Offer a Welcome Desk service via Université PSL to welcome international and Euraxess accredited researchers, including, on an as-needed basis, French courses	12	S2 2020	Welcome Desk PSL (Student)  VP CSR/International Relations Office PSL	Recruitment of a person dedicated to welcoming international researchers yes/no  Number of foreign researchers supported by the Welcome Desk, once

			<i>PSL Managing Director</i>	<i>it will be implemented</i>  <i>Number of French training classes implemented</i>
<b>WORKING CONDITIONS</b>				
Publication and communication of the teleworking charter	24	Q4 2020	HR	<i>Communication of the charter : yes/no</i>
Establish a professional gender equality charter and related action plan, in compliance with French legislation.	27, 29	S1 2021	HR	<i>Gender equality Plan : yes/no</i>
Systematize the use and monitoring of gender statistics at every step of recruitment procedures, both for titular- and contractual positions.	27,29	S2 2021	HR + IT departments ?	<i>Creation of monitoring reports: yes/no</i>
Participate in the creation and implementation of the Université PSL equality and diversity Charter	27,29	Q4 2020	CSR VP PSL  WG with Equality referents within PSL institutions	<i>Presence of the Charter: yes/ no</i>
Organize and promote regular workshops to allow researchers to reflect on their professional background, skills and career aspirations	28, 29, 30	Q4 2020	PSL Internal School	<i>Number of workshops</i>  <i>Number of participants</i>
Implementation and promotion of management training activities for Directors of Research structures.	37, 40	S2 2020	PSL Internal School	<i>Number of Directors of Research structures following these training activities</i>
Plan Diversity and Equality events and training opportunities, to network and gain additional skills	27,29	S1 2021	Equality Referents, PSL Internal School	<i>Number of events organized</i>
<b>TRAINING</b>				

<p>Increase researchers' awareness on the training program specifically designed for them (skills management, MOOC, Individual right for training, sabbatical leave) by creating a central page on the institution's website, presenting all available classes as well as training procedures. The use of the newsletter will also be improved in order to reduce the number of communications and clarify its content.</p> <p>This page will also include information on PSL's Internal School, as well as a list of all training referees within the institution's laboratories and research units.</p>	38, 39	S2 2021	Professional Support Service	<p>Update of the dedicated webpage: yes/no</p> <p>Constitution of the list of training referees : yes/no</p> <p>Communication material provided by PSL's Internal School</p> <p>Number of communication measures, evolution of the frequency of use of the training program</p>
Continue training and awareness-raising on psychosocial risks and risk prevention for researchers and engineers in management positions	28,40	S2 2020	PSL Internal School	<p>Number of training courses,</p> <p>Number of participants</p>
Implement delayed evaluations for career management workshops, in order to assess the medium/long term impact. This action will be steered and implemented by PSL's internal school.	29, 30, 39	S1 2021	PSL Internal School	<p>Number of feedback forms received</p> <p>Delayed feedback for each training session yes/no</p>
Set up training courses in supervision (doctoral supervision, research team management) and management tasks (budget and requests for resources, legal risks...) via the Internal School.	40	S2 2020	PSL Internal School	<p>Number of supervision and management tasks training courses</p> <p>Number of participants</p>
Conduct an inventory of formal and informal mentoring practices in order to establish a common framework for Dauphine as well as PSL University	28, 40	S2 2020	PSL's CSR VP / Research VP, PSL Internal School	Presence of the inventory: yes/ no

Ensure a better communication of existing mentoring and supervision training courses and workshops through a synthetic communication document.	30, 39	S2 2021	PSL Internal School	Communication material
Constitution of a pool of PSL mentors	28, 37	S2 2021	PSL's CSR VP / Research VP, PSL Internal School	Number of mentors in the PSL pool
Encourage researchers to follow training seminars on teaching techniques for research professors and assistant professors	40	S2 2020	PSL Internal School	Number of participants in teaching techniques courses

The establishment of an Open Recruitment Policy is a key element in the HRS4R strategy. Please also indicate how your organisation will use the Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Toolkit and how you intend to implement/are implementing the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment. Although there may be some overlap with a range of actions listed above, please provide a short commentary demonstrating this implementation. If the case, please make the link between the OTM-R checklist and the overall action plan.

Le plan d'actions HRS4R s'inscrit dans une double démarche qualité, portée à la fois par l'ENS mais également par l'Université PSL, dont l'ENS est membre fondateur. La démarche pour des recrutements ouverts, transparents et basés sur le mérite, est une opportunité supplémentaire pour l'ENS de renforcer son implication et la convergence des pratiques avec l'Université PSL. Elle permettra aussi de consolider sa stratégie des ressources humaines pour la recherche tout en la faisant évoluer et en l'inscrivant ainsi dans la politique globale de l'établissement et de l'Université PSL. Les actions mutualisées qui sont entreprises permettront des améliorations qui profiteront à l'ensemble de la filière ressources humaines de l'établissement. En effet, certaines actions seront prises en charge par PSL, d'autres nécessiteront une déclinaison locale, et enfin, certaines actions seront menées directement par l'ENS.

La visibilité des offres publiées par l'ENS doit être étendue, via la création d'un espace Euraxess pour l'ENS, qui permettra de centraliser les offres de recrutement, et d'harmoniser les publications. En effet, outre les canaux de diffusion traditionnels (recrutements académiques gérés par des applications nationales), il est important pour l'ENS de renforcer la visibilité de ses offres et de s'assurer de la concrétisation des actions envisagées dans l'OTMR. De même, en termes de concentration de l'offre PSL, un portail commun au niveau de PSL, lieu unique de présentation de toutes l'offre RH de PSL pour toutes ses composantes, facilitera l'accessibilité aux annonces pour les candidats. Ce site et son intégration sur la page « recrutement » de chaque établissement membre, concrétiseront l'engagement fait par PSL et l'ENS en matière de stratégie RH.

La nécessité de mener des recrutements ouverts, transparents et basés sur le mérite a conduit PSL et l'ENS à développer une charte, cadrant un peu plus l'activité de recrutement, notamment pour les contractuels. En effet, les comités de sélection intervenant dans le cadre des recrutements académiques sont régis par des prescriptions règlementaires très précises, tant en termes de constitution du jury de recrutement (composition, qualité des membres..) que de sélection des lauréats (principes d'égalité des candidats et d'impartialité des membres du comité de sélection...). L'ENS a néanmoins décidé de renforcer sa vigilance quant aux prescriptions de l'OTMR en incluant deux référents (appelés « vigies ») dans les comités de sélection 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. Ces vigies ou observateurs auront également un rôle important pour prévenir les biais cognitifs dans les processus de recrutement. En outre, des critères de sélection pour le recrutement dans chaque section disciplinaire vont être établis et formalisés sous la forme d'une grille.

Quant aux contractuels, l'ENS adoptera prochainement une charte du recrutement PSL, à la rédaction de laquelle elle participera, et qui intégrera le code de conduite pour les chercheurs. L'ENS

participe également à la création et à la mise en œuvre de la Charte de l'égalité et de la diversité de l'Université PSL. Enfin, la rédaction d'une charte des contractuels plus spécifique à l'ENS, reprendra les principes OTMR. La diffusion de ces trois supports aux recruteurs permettra de s'assurer que les pratiques de recrutement seront respectueuses des règles éthiques et règlementaires qui président aux recrutements. La rédaction et la mise à disposition des personnels recrutant des CDD notamment, de « fiches pratiques » et d'outils permettront de garantir l'accompagnement des chercheurs dans ces recrutements.

La formation revêt également une place centrale dans la poursuite des initiatives et bonnes pratiques mises en place pour être en adéquation avec les critères OTMR, et pour déployer le volet attractivité dans toutes ses dimensions (formation, développement...). Ainsi, l'Ecole interne, service PSL dédié à la formation continue et collective de tous les personnels des établissements qui y participent, s'appuie sur un plan stratégique de formation co-construit avec les établissements et son réseau de référents, en cohérence avec la vision stratégique de l'Université PSL.

Les formations proposées permettront d'organiser et de promouvoir des ateliers réguliers pour permettre aux chercheurs de réfléchir sur leur parcours professionnel, leurs compétences et leurs aspirations de carrière. Il est également apparu nécessaire de planifier des possibilités de formation sur la diversité et l'égalité, afin de créer des réseaux, et de promouvoir les échanges autour de ces sujets. Une formation sur les biais cognitifs liés au genre sera également proposée aux recruteurs d'emplois académiques, pour commencer, puis étendue à tous les recrutements.

Afin de conforter l'attractivité de notre établissement, l'ENS continuera d'attacher une importance particulière aux conditions de travail. Le déploiement du télétravail au 2<sup>e</sup> semestre 2020 est ainsi une des réalisations concrètes du plan d'action sur la qualité de vie à l'ENS déployé depuis un an. Ce plan d'action, construit avec les partenaires sociaux et l'intégralité de la communauté de l'ENS (élèves, administratifs, enseignants et chercheurs), a promu 4 axes de travail (régulation de la charge de travail, lisibilité de la politique de l'emploi menée par l'ENS, qualité de l'environnement de travail, communication), se déclinant en 40 actions concrètes.

Enfin, la production de statistiques permettra un contrôle de la qualité des pratiques OTMR et de s'assurer de leur déclinaison concrète au quotidien. Le bilan social de l'établissement, produit chaque année, s'enrichira ainsi d'un rapport sur l'égalité homme – femme, et qui devra déboucher sur la production d'un plan d'actions.

If your organisation already has a recruitment strategy which implements the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment, please provide the web link where this strategy can be found on your organisation's website:

URL: <https://dauphine.psl.eu/en/recherche/labellisation-hrs4rhttps://www.ens.psl.eu/l-ecole-normale-superieure-psl/hrs4r-strategie-des-ressources-humaines-pour-les-personnels-de-la>

#### **4. MISE EN OEUVRE**

General overview of the expected implementation process:

Les travaux pour l'obtention du label HRS4R ont formellement commencé au dernier trimestre 2019, même si la volonté d'adhérer à la démarche avait été affirmée bien avant dans le cadre du

dialogue contractuel avec le Ministère de l'enseignement supérieur, par le biais notamment de l'objectif n°2 du contrat de site, dans son volet spécifique à l'ENS « obtenir le label HRS4R ».

L'université PSL et l'ensemble de ses établissements-composantes ont pour ambition d'obtenir le Label HRS4R d'ici le premier trimestre 2021, afin d'améliorer et valoriser la qualité de sa politique RH académique en France et en Europe et améliorer l'accès aux appels à projet européens. Dans ce cadre, un comité de pilotage de la démarche HRS4R a été créé au niveau de PSL, en complément des comités locaux des établissements. Ce comité a notamment déterminé, sur la base des diagnostics établis dans les trois établissements pilotes (ENS, ESPCI, Dauphine), un certain nombre d'actions susceptibles d'être mises en œuvre en commun au niveau de l'Université PSL afin de répondre aux faiblesses identifiées lors de l'état des lieux.

Si des actions communes à PSL (telles que le dispositif Vigie, le mentorat, la diffusion des offres de postes académiques...) ont été définies, d'autres trouvent leur concrétisation au sein de l'ENS uniquement.

En interne à l'ENS, un comité de pilotage (voir gap analysis process) a été constitué et a suivi régulièrement l'avancée du projet. D'une façon plus générale, l'ENS s'est engagée dans une démarche qualité basée sur l'écriture et le suivi régulier de feuilles de route pour chaque domaine d'activité, la démarche HRS4R s'y intègre naturellement.

Ainsi, et afin de pérenniser l'implémentation du plan d'actions HRS4R, ce sont les services administratifs, et plus particulièrement le Service des ressources humaines, qui la superviseront. Plusieurs indicateurs quantitatifs permettront de mesurer l'avancement du projet, et de l'objectiver auprès du comité de suivi (qui prendra la suite du COPIL). Des livrables (chartes, guide etc...) serviront également de jalons à l'avancement ou à l'achèvement des actions.

Les bénéfices de l'obtention de ce label pour l'ENS sont majeurs et s'inscrivent dans sa stratégie de développement. Le label constitue un atout indéniable pour soutenir l'attractivité internationale de l'ENS, ainsi que pour assurer la sécurisation des financements européens. Il permet également d'inscrire l'ENS dans une démarche volontaire d'amélioration permanente des conditions de travail de l'ensemble de sa communauté académique, qui sont au cœur de son activité. Il garantit que la recherche et ses spécificités sont au centre des préoccupations de l'ensemble de l'établissement.

Make sure you also cover all the aspects highlighted in the checklist below, which you will need to describe in detail:

Checklist	*Detailed description and duly justification
How will the implementation committee and/or steering group regularly oversee progress?	La gouvernance et le suivi du projet HRS4R est assurée par un comité de pilotage, comprenant une représentation politique, scientifique et administrative. Le plan d'action ayant été validé par le COPIL et approuvé en instances, son suivi sera assuré par un comité de suivi, qui reprendra cette triple représentation et qui se réunira deux fois par

	<p>an. Les indicateurs détaillés dans le GAP Analysis permettront un suivi de l'avancée des travaux.</p>
<p>How do you intend to involve the research community, your main stakeholders, in the implementation process?</p>	<p>Les principaux acteurs intermédiaires, impliqués dans le pilotage de l'activité de recherche, ou en soutien à cette activité, seront régulièrement interrogés sur l'état d'avancement des actions, et donc responsabilisés. Une communication régulière sur l'avancée des travaux sera faite devant les instances (Conseil d'administration, comité technique...). Il est également prévu une mise à jour régulière de la page internet dédiée à HRS4R, ainsi qu'une implication de la communauté de l'ENS via différents supports de diffusion (lettre interne, intranet...). Des groupes de travail (notamment pour l'élaboration de la charte des CDD) permettront d'associer la communauté scientifique et administrative, dans la concrétisation des démarches déjà entreprises par l'ENS. Enfin, les actions menées par PSL impliquent largement la communauté scientifique, puisque des chercheurs participent à la majorité des actions: Vice-président recherche pour la création du comité d'éthique, création d'un groupe de travail sur la politique en faveur de l'open access, groupe de travail sur la charte du recrutement, pour l'inclusion des "vigies" dans les comités de sélection...</p>
<p>How do you proceed with the alignment of organisational policies with the HRS4R? Make sure the HRS4R is recognized in the organisation's research strategy, as the overarching HR policy.</p>	<p>L'ENS est signataire de la Charte Française de Déontologie de la Recherche. Cette charte s'applique à l'ensemble des chercheurs membres de l'institution.</p> <p>Ce texte est aligné sur les normes internationales en matière d'éthique, d'intégrité scientifique et de déontologie : Charte Européenne du Chercheur (2005); the Singapore Statement on Research Integrity (2010); the European Code of Conduct for Research Integrity (ESF-ALLEA, 2011). La charte s'inscrit dans le cadre de référence proposé dans le programme européen HORIZON 2020 de recherche et d'innovation. Enfin, le contrat de site pour 2019-2023 développe dans son volet spécifique ENS l'engagement résolu de l'établissement sur la qualité du recrutement des enseignants-</p>

	chercheurs et chercheurs exerçant à l'ENS et dont l'objectif n°2 est l'obtention du label HRS4R.
How will you ensure that the proposed actions are implemented?	Les indicateurs décrits dans le plan d'action permettront de mesurer l'avancement du projet, tant au niveau des actions menées conjointement avec PSL qu'à l'ENS uniquement. Ces indicateurs peuvent se mesurer en données chiffrées (nombre de formations proposées, nombre de stagiaires, nombre de comités de sélection ayant des vigies, nombre d'évènements organisés...). Ils se matérialisent également par la réalisation (oui/non) des livrables listés dans le plan d'action au regard du calendrier de mise en œuvre de chaque action. On peut ainsi citer l'établissement d'une charte de recrutement, la présence de supports de communication, la création et la diffusion d'un document d'information sur les missions fonctionnement des services SPR ENS et du SAAP PSL, à transmettre à l'ensemble des chercheurs, la création d'une page internet dédiée au processus HRS4R, la création d'une charte du CDD...
How will you monitor progress (timeline)?	Comme décrit précédemment, le comité de suivi, qui se réunira deux fois par an, aura pour objectif le suivi de la réalisation des actions identifiées dans le plan d'actions. Un tableau de bord suivi par le Service des ressources humaines permettra de veiller à l'enregistrement régulier des informations et à leur conformité avec le plan d'action.
How will you measure progress (indicators) in view of the next assessment?	Un certain nombre d'indicateurs sont proposés dans le plan d'actions. Les évaluations seront donc réalisés grâce au tableau de bord utilisé pour enregistrer et contrôler les progrès. Le comité de suivi tel que décrit plus haut proposera une synthèse d'étape au conseil d'administration, dans les deux ans suivant l'obtention du label, et ajustera ce plan d'action pour se rapprocher encore des principes de la Charte et du Code.

Additional remarks/comments about the proposed implementation process:

(free text, 1000 words maximum)

Ajouter le lien vers le plan d'action, une fois celui-ci publié.