

PLAN EvidENS

Engagement vers l'inclusion et la diversité

à l'ENS Paris-Saclay

2026-2030



Présenté au conseil d'administration – 12 décembre 2025

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
AXE TRANSVERSAL : PILOTAGE ET GOUVERNANCE DU PLAN	5
OBJECTIF 0.1 : GARANTIR LE PORTAGE POLITIQUE DU PLAN ET INSCRIRE LES OBJECTIFS DU PLAN DANS L'ENSEMBLE DES ENTITES DE L'ÉCOLE	5
OBJECTIF 0.2 : FAVORISER LA TRANSPARENCE CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN	5
OBJECTIF 0.3 : ACTIONS DE FORMATION/SENSIBILISATION :	5
AXE 1 : DEFINIR ET STRUCTURER LES ACTIONS A DESTINATION DES PUBLICS SCOLAIRES.....	5
OBJECTIF 1.1 : TOUCHER UN MAXIMUM DE PUBLICS, SUR TOUTES LES TRANCHES D'ÂGE (OBJECTIF SciENS).....	5
OBJECTIF 1.2 : AUGMENTER L'IMPACT DES ACTIONS	6
AXE 2 : PROPOSER ET EVALUER LES CRITERES DE RECRUTEMENT DES NORMALIENNES ET NORMALIENS POUR FAVORISER LES DIVERSITES	7
OBJECTIF 2.1 : RECRUTEMENT SUR CONCOURS	7
OBJECTIF 2.2 : RECRUTEMENT SUR DOSSIER.....	7
OBJECTIF 2.3 : VOIE EGALITE DES CHANCES	7
AXE 3 : GARANTIR UNE SCOLARITE INCLUSIVE ET ACCESSIBLE POUR TOUTES ET TOUS.....	7
OBJECTIF 3.1 : ADAPTER LA SCOLARITE POUR MIEUX ACCOMPAGNER LES DIVERSITES	7
OBJECTIF 3.2 : SECURISER LA SCOLARITE FINANCIEREMENT POUR MIEUX ACCOMPAGNER LES DIVERSITES	8
OBJECTIF 3.3 : AMELIORER L'OFFRE EN LOGEMENTS	8
OBJECTIF 3.4 : AMELIORER L'ACCOMPAGNEMENT DES ETUDIANT·ES NON NORMALIEN·NES	8
AXE 4 : VEILLER A ACCOMPAGNER LA DIVERSITE AU SEIN DES PERSONNELS DE L'ÉCOLE.....	9
OBJECTIF 4.1 : PREVENIR TOUTE FORME DE DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE	9
OBJECTIF 4.2 : AVOIR LA MEME ATTENTION POUR TOUS LES PERSONNELS	9
AXE 5 : PROMOUVOIR LA DIVERSITE ET L'INCLUSION DANS LA RECHERCHE	9
OBJECTIF 5.1 : PARTICIPER AU DEVELOPPEMENT DE LA RECHERCHE SUR LES INEGALITES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE	9
OBJECTIF 5.2 : ENCOURAGER LA RECHERCHE SUR LA DIVERSITE ET L'INCLUSION	9
ECHEANCIER DES ACTIONS DU PLAN EVIDENS.....	10
ANNEXE : PROJET D'ALLOCATION DE SCOLARITE NORMALIENNE EVIDENS.....	13
CONTEXTE ET ENJEUX	13
LE PROJET EVIDENS PARIS-SACLAY : UN ACCOMPAGNEMENT FINANCIER POUR TOUS LES NORMALIENS ET NORMALIENNES AFIN DE MIEUX INTEGRER ET ATTIRER TOUS LES TALENTS	15
ESTIMATION DES COUTS ET DEPLOIEMENT DU PROJET.....	17
SCHEMA DE DEPLOIEMENT DU PROJET	18

Le plan EvidENS est un plan diversité et inclusion qui ne traite pas spécifiquement de certaines formes de diversités qui font déjà l'objet de textes spécifiques sous forme de plan d'action ou de schéma directeur. C'est notamment le cas en ce qui concerne l'égalité femme-homme et la situation de handicap :

- *Plan d'action égalité de l'ENS Paris-Saclay 2025-2027, adopté en conseil d'administration en décembre 2024 : https://ens-paris-saclay.fr/sites/default/files/SUPPORTS_COM/Plan_egalite_Professionnelle_ENS-Paris-Saclay.pdf*
- *Le schéma directeur du handicap 2023-2025¹ adopté en conseil d'administration en juin 2023 : https://ens-paris-saclay.fr/sites/default/files/INSTANCES/CA/2023-06-23/2023-18_Schema_directeur_du_handicap_2023_2025.pdf*

¹ Un nouveau schéma directeur du handicap sera présenté en conseil d'administration en 2026.

Introduction

Contexte et enjeux

L'École normale supérieure Paris-Saclay, établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, a pour mission historique de former dans un large spectre de disciplines (sciences humaines et sociales, sciences fondamentales et sciences pour l'ingénieur) les cadres supérieurs de l'enseignement, de la recherche et de la fonction publique. Fidèle à son héritage républicain, elle concilie exigence académique et ouverture sociale, en garantissant que l'accès à ses formations soit déterminé par le potentiel et les compétences, et non par des inégalités socio-économiques, territoriales ou culturelles.

Les dispositions légales (*Loi n°2013-660 du 22 juillet 2013, Loi n°2019 relative à la transformation de la fonction publique, Code de l'éducation*) et les recommandations ministérielles font de l'égalité des chances, la promotion de la diversité et de l'inclusion des objectifs partagés dans le système éducatif à tout niveau et plus largement dans le service public. Assurer la réussite de tous les étudiants et étudiantes, lutter contre les inégalités sociales ou culturelles et veiller à l'amélioration des conditions de vie étudiante sont des axes inscrits dans les missions du service public d'enseignement supérieur.

Dans un système scolaire et universitaire au sein duquel les inégalités pèsent fortement sur l'orientation des études, il est important que des écoles républicaines telles que l'ENS Paris-Saclay attirent des étudiantes et étudiants d'origines et profils différents, qui amènent une plus grande diversité des talents au sein de nos établissements. Il s'agit d'embrasser des profils divers selon différents critères : diversité sociale, académique, géographique, de genre ou situation de handicap.

Les défis contemporains – désaffection pour les carrières académiques, persistance des inégalités d'accès à l'enseignement supérieur, et nécessité de diversifier les profils pour répondre aux enjeux scientifiques et sociétaux – imposent une action volontariste que décline le **plan Engagement vers l'inclusion et la diversité à l'ENS Paris-Saclay (EvidENS)**.

Historique de l'action de l'ENS Paris-Saclay

Le premier jalon formalisé de la réflexion menée par l'ENS Paris-Saclay sur les questions de diversité et inclusion a été le rapport sur la diversité sociale au sein des grandes écoles remis en octobre 2019 à Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche par les quatre écoles normales supérieures (ENS PSL, ENS Paris-Saclay, ENS de Lyon, ENS Rennes).

La ministre avait chargé en juin 2019 les directions de ces écoles d'établir des propositions.

L'ENS Paris-Saclay a ensuite concrétisé son engagement sur cette question en adoptant en conseil d'administration un plan Egalité des chances en 2021, qui prévoyait notamment la création d'une voie de recrutement spécifique, la voie « Egalité des chances ».

En septembre 2023, l'École a nommé pour la première fois une chargée de mission diversité et inclusion, afin de renforcer et structurer plus clairement son action sur ces enjeux. La chargée de mission est chargée à la fois de participer à la réflexion de la Présidence sur les modes de recrutement à l'École, dont notamment le recrutement sur dossier, et de piloter les actions de l'ENS Paris-Saclay sur ces enjeux, en particulier toutes les actions à destination des publics de scolaires. Un Groupe de Travail Egalité, Diversité et Inclusion (GT EDI), pilotée par la chargée de mission diversité et inclusion, a été mis en place ; celui-ci inclut des représentant-es des services, des personnels académiques engagé-es dans les actions scolaires de l'École, des apprenant-es ainsi que des membres de la Présidence, et a pour mission de réfléchir collectivement aux moyens d'action à mobiliser et mettre en œuvre pour faire avancer l'ENS Paris-Saclay sur ces enjeux.

En juin 2024, les quatre ENS ont organisé un colloque sur « l'égalité des chances, les diversités et l'ouverture sociale » afin de faire intervenir des expert-es sur ces questions et de faire également intervenir des étudiant-es pour témoigner de leur parcours et réfléchir aux défis rencontrés par les

écoles normales supérieures et aux solutions qui pourraient être apportées.

A la suite de ce colloque, l'ENS Paris-Saclay a souhaité formaliser son action et ses ambitions en se dotant d'un nouveau plan d'action travaillé au sein du GT EDI. Ce plan est présenté et voté en conseil d'administration.

Structuration du plan Engagement vers l'inclusion et la diversité à l'ENS Paris-Saclay (EvidENS)

Le plan EvidENS structure l'engagement de l'École autour de six axes :

- **Pilotage et Gouvernance** : Institutionnaliser une culture de l'ouverture et de l'inclusion au sein de la communauté de l'École.
- **Actions vers les publics scolaires** : Renforcer les dispositifs amont (tutorat, écoles d'été, stages de découverte) pour démocratiser l'accès aux études supérieures d'excellence.
- **Diversité des recrutements** : Élargir les viviers du recrutement normalien en particulier via des voies spécifiques pour le recrutement normalien étudiant.
- **Accompagnement des parcours** : Assurer un soutien financier, pédagogique et humain à tous les normaliens et normaliennes, notamment via le projet d'allocation de scolarité normalienne **EvidENS** (allocation généralisée pour la population normalienne étudiante) ; assurer un accueil et un accompagnement spécifiques pour les publics apprenants non normaliens ;
- **Accompagnement de l'ensemble des personnels** : accompagner la diversité et veiller à l'inclusion de l'ensemble des personnels.
- **Enjeux de recherche** : Promouvoir des travaux académiques sur la diversité et intégrer ces enjeux dans les cursus de formation.

Modalités de mise en œuvre

Le plan EvidENS repose sur :

- Un **pilotage collégial**, via un groupe de travail EDI (Égalité-Diversité-Inclusion) associant direction, personnels, enseignant-es et apprenant-es.
- Un **financement pérenne**, avec un redéploiement des ressources existantes et la recherche de partenariats sur ces enjeux.
- Une **évaluation régulière**, présentée notamment en Conseil d'Administration, pour mesurer leur impact (taux de boursiers et boursières, diversité des recrutements, réussite des parcours) et ajuster les actions.

A travers ce plan, l'École s'engage à mettre en place tous les moyens possibles (voies spécifiques par exemple) pour intégrer les diversités (sociales, académiques, géographiques, de genre ou situation de handicap) et ainsi renouer avec le pacte d'ouverture sociale auquel une grande école du service public se doit de contribuer.

Ce plan s'inscrit dans la continuité des initiatives précédentes et vise à en systématiser et amplifier les acquis. Il répond à un impératif démocratique : **former une élite diverse, représentative de la société, et capable de servir l'intérêt général.**

Chaque axe inclut des objectifs généraux, déclinés en actions concrètes. Un échéancier pour la réalisation de ces actions et le ou la pilote de l'action sont indiqués à la suite de la description des objectifs et actions. Les objectifs et actions de ce plan seront déclinés en fiches-action précises et opérationnelles pour en préciser la mise en œuvre.

Une présentation détaillée du projet d'allocation de scolarité normalienne EvidENS est adossée en annexe.

Axe transversal : Pilotage et gouvernance du plan

Objectif 0.1 : Garantir le portage politique du plan et inscrire les objectifs du plan dans l'ensemble des entités de l'École

Action 0.1.1 Pérenniser la mission « diversité et inclusion » auprès de la Présidente de l'École, avec le maintien d'un ou une référente diversité et inclusion.

Action 0.1.2 Structurer un pôle EDI avec au moins un poste support pour soutenir ses activités.

Action 0.1.3 Inscrire la mise en oeuvre de la politique de diversité et inclusion de l'École dans les objectifs de la DSVEC et plus largement de la direction générale des services.

Action 0.1.4 Poursuivre les travaux du groupe de travail EDI pour poursuivre la dynamique et consolider les avancées, avec des réunions 2 fois par an au minimum.

Action 0.1.5 Créer un comité de suivi dédié au suivi de l'avancée du plan d'action, se réunissant au moins une fois par an. Ce comité de suivi émanant du GT EDI inclura également des personnalités invitées y compris extérieures à l'École.

Objectif 0.2 : Favoriser la transparence concernant la mise en oeuvre du plan

Action 0.2.1 Présenter un bilan des avancées du plan en conseil d'administration et en assemblée générale tous les ans.

Action 0.2.2 Créer et mettre à jour régulièrement une page Internet présentant les actions de l'École sur ces sujets.

Action 0.2.3 Publier des données chiffrées sur la population apprenante de l'École (origine académique, géographique, pourcentage de boursiers et boursières).

Objectif 0.3 : Actions de formation/sensibilisation :

Action 0.3.1 Effectuer un bilan des formations et sensibilisations existantes en lien avec la diversité et l'inclusion.

Action 0.3.2 Proposer des formations et sensibilisations sur ces sujets aux personnels et à la population étudiante de l'École. Se former sera obligatoire dans les services les plus fréquemment amenés à interagir avec des personnes issues de la diversité (DSVEC, SRI, DRH notamment).

Axe 1 : Définir et structurer les actions à destination des publics scolaires

Objectif 1.1 : Toucher un maximum de publics, sur toutes les tranches d'âge (Objectif SciENS)

Les élèves d'école élémentaire :

Action 1.1.1 Ateliers MiniChercheurs et MiniChercheuses dans le cadre de la Fête de la science

Action 1.1.2 Programme marrainage-parrainage dans le cadre du diplôme de l'École

Les collégiens et collégiennes :

Action 1.1.3 Science Fair

Action 1.1.4 EcoClubs et/ou marrainage-parrainage

Action 1.1.5 Accueil des stages de 3^{ème}

Les lycéens et lycéennes :

Action 1.1.6 Soutien aux Rencontres de Jeunes Mathématiciennes et Informaticiennes (RJMI) et Rencontres des Jeunes Physiennes (RJPh)

Action 1.1.7 École d'été « Raconte-moi la recherche »

Action 1.1.8 « Parcours lycéen Découverte Recherche » dans le cadre du Congrès Junior Pluridisciplinaire de l'Université Paris-Saclay

Action 1.1.9 Accueil des stages de 2nde

Les élèves de classes préparatoires :

Action 1.1.10 Programme Ambition Grandes Écoles

Publics de niveaux multiples :

Action 1.1.11 Ateliers Femmes de sciences autour du 11 février (journée internationale des femmes de sciences)

Action 1.1.12 Tutorat pour les élèves de collège, lycée et classe préparatoire aux grandes écoles

Action 1.1.13 Organisation de visites de l'École sur demande (« Zoom sur les SciENS »)

Action 1.1.14 Actions pour les élèves de collège et de lycée dans le cadre des Cordées de la réussite.

Objectif 1.2 : Augmenter l'impact des actions

Visibilité et connaissance de l'offre

Action 1.2.1 Sécuriser le financement des actions en direction des publics scolaires (pérennisation de la cordée de la réussite Objectif SciENS, recherche de mécénat, éventuel dépôt de demandes de subventions spécifiques).

Action 1.2.2 Communiquer plus clairement sur les possibilités de visite de l'École pour les établissements sur le site Internet via une page dédiée.

Action 1.2.3 Veiller à diversifier les établissements et publics qui bénéficient de ces actions.

Action 1.2.4 Inviter les chefs et cheffes d'établissements de la région/des académies voisines pour faire une visite du bâtiment et leur présenter les programmes et actions de l'École.

Action 1.2.5 Réaliser des vidéos sur les événements organisés à l'École afin de les diffuser (site internet, réseaux sociaux de l'École) et de les envoyer à des partenaires potentiels (établissements scolaires par exemple).

Organisation interne

Action 1.2.6 Désigner un ou une gestionnaire de référence pour gérer la prise en charge administrative et financière des événements.

Action 1.2.7 Maintenir et renforcer le réseau de référent-es scolaires dans les entités pour faciliter l'organisation des événements et visites de scolaires.

Action 1.2.8 Encourager la participation des DER et laboratoires lors des visites et événements de scolaires en explorant la mise en place de dispositifs de valorisation (heures de décharge, financements d'équipements ou de fonctionnement...) pour les personnels et entités les plus impliqués. La participation des normaliens et normaliennes peut être valorisée dans le cadre de l'expérience « engagement normalien » du diplôme.

Action 1.2.9 Organiser une réunion annuelle (dialogue de gestion) avec les services concernés par les visites pour anticiper les besoins sur l'année à venir (présentation des différents temps et événements, budget global, besoins spécifiques, etc.)

Action 1.2.10 Nommer un coordinateur ou une coordinatrice pour les actions d'envergure comme les Ateliers Minichercheurs et Minichercheuses ou l'École d'été, en charge de superviser l'organisation et le bon déroulement de l'action.

Amélioration des contenus

Action 1.2.11 Mettre en place une visite virtuelle de l'École pour les publics ne pouvant pas se déplacer.

Action 1.2.12 Renforcer la collaboration avec des partenaires afin d'enrichir le contenu et la portée des visites et événements (Scène de Recherche, CentraleSupélec et autres grandes écoles ou laboratoires du plateau, etc.)

Action 1.2.13 Elaborer avec les DER et laboratoires un plan de visite, un kit de communication et/ou un atelier tout prêt pour maximiser les chances de réponse positive aux sollicitations de la mission EDI (en lien avec l'action 1.2.6).

Action 1.2.14 Investir dans une ou deux « manips prêtes à l'emploi » exportables hors laboratoires à utiliser dans le cadre des visites de l'École, notamment pour les grands groupes.

Axe 2 : Proposer et évaluer les critères de recrutement des normaliennes et normaliens pour favoriser les diversités

Objectif 2.1 : Recrutement sur concours

Action 2.1.1 Explorer les possibilités de simplification et changements dans certains concours afin de limiter l'impact d'inégalités dans la préparation des candidats et candidates.

Action 2.1.2 Examiner la mise en place de dispositifs de soutien financier pour les candidat-es boursier-es (hébergement et déplacement) lors des oraux, en fonction de leur niveau de bourse.

Objectif 2.2 : Recrutement sur dossier

Action 2.2.1 Mettre en place le projet d'allocation de scolarité normalienne EvidENS à partir de la rentrée 2026 (voir annexe).

Action 2.2.2 Etablir une politique claire et cohérente entre les DER concernant le recrutement sur dossier en 1A et en 2A, avec des objectifs de diversité à atteindre dans les cinq ans.

Objectif 2.3 : Voie Egalité des chances

Action 2.3.1 Rechercher de nouveaux partenaires pour la voie Egalité des chances.

Action 2.3.2 Réexaminer les conventions concernant la voie Egalité des chances, pour une remise à jour à la rentrée 2026.

Axe 3 : Garantir une scolarité inclusive et accessible pour toutes et tous

Objectif 3.1 : Adapter la scolarité pour mieux accompagner les diversités

Action 3.1.1 Mettre en place en lien avec les directions de DER un processus pour identifier les étudiants et étudiantes identifié-es comme fragilisés-es (origine sociale, origine géographique, origine académique, etc.)

Action 3.1.2 Mettre en place pour ces étudiants et étudiantes un entretien individuel avec leur futur-e responsable de formation avant la rentrée, afin de déterminer leurs besoins (académiques, financiers, logistiques, etc.)

Action 3.1.3 Préparer un contrat pédagogique aménagé individuel (Projet d'Aménagement de Scolarité – PAS) soumis à l'approbation de la Vice-Présidence Formation pour chacun-e de ces étudiant-es, indiquant les modalités retenues pour l'aménagement de la scolarité.

Action 3.1.4 Mettre en place et définir un dispositif de mentorat et de tutorat (académique ou de suivi) pour ces étudiant-es, réalisé par d'autres étudiant-es du DER ou d'autres DER ou des membres de l'équipe du DER.

Action 3.1.5 Définir la façon la plus adaptée d'accompagner les normaliens et normaliennes conciliant études et emploi.

Objectif 3.2 : Sécuriser la scolarité financièrement pour mieux accompagner les diversités

Action 3.2.1 Mettre en place une allocation de scolarité normalienne pour les normalien·nes étudiant-es à partir de la rentrée 2026 [voir action 2.1.2 sur la mise en place du projet EvidENS]

Action 3.2.2 Augmenter le nombre de bourses de mobilité à l'étranger (bourses MODALI) et Femmes en sciences proposées par l'École (sous la forme d'un complément par rapport à l'allocation de scolarité normalienne)

Action 3.2.3 Renforcer et rendre plus efficace l'action sociale :

- Clarifier le fonctionnement de l'action sociale et faciliter l'accès à l'information pour tous les normaliens et normaliennes sur les aides possibles.
- Développer un dispositif d'accueil et de soutien spécifique pour les normalien·nes en situation de précarité à la rentrée, afin de permettre la mise en œuvre rapide de mesures d'accompagnement d'urgence.
- Garantir une meilleure prise en charge des dossiers et des situations, avec notamment une attention particulière apportée afin que des situations d'urgence remontées soient traitées sans délai

Action 3.2.4 Partager les informations concernant les objectifs de cette section avec les personnels de la DSVEC, de la DRH et les gestionnaires des DER.

Objectif 3.3 : Améliorer l'offre en logements

Action 3.3.1 Accroître le nombre d'hébergements proposés par l'École en sécurisant les partenariats existants avec les interlocuteurs locaux et en participant à des projets immobiliers.

Action 3.3.2 Inclure les boursier-es et les étudiant-es internationaux dans les publics prioritaires pour l'attribution des logements afin de favoriser l'égalité des chances.

Action 3.3.3 Administrer une enquête afin de mieux comprendre et analyser les inégalités relatives au logement au sein de la population étudiante.

Objectif 3.4 : Améliorer l'accompagnement des étudiant-es non normalien·nes

Action 3.4.1 Mettre en place un accueil spécifique pour les étudiant-es en mobilité entrante qui se retrouvent dans une situation critique à leur arrivée en France (logement, finances, informatique, etc.)

Action 3.4.2 Formaliser la procédure mise en place pour l'accueil des publics issus de la formation continue (logement, etc.)

Axe 4 : Veiller à accompagner la diversité au sein des personnels de l'École

Objectif 4.1 : Prévenir toute forme de discrimination à l'embauche

Action 4.1.1 Développer des programmes de formation et de sensibilisation sur la lutte contre les discriminations pour les membres du personnel impliqués dans le recrutement.

Action 4.1.2 Mettre en place un dispositif de signalement pour les candidat·es ayant vécu une situation de discrimination lors d'un entretien de recrutement, et les informer systématiquement de cette possibilité.

Objectif 4.2 : Avoir la même attention pour tous les personnels

Action 4.2.1 Mettre en place un dispositif d'accompagnement spécifique pour les personnels de nationalité étrangère, notamment pour leur recherche de logement (via Science Accueil), leur prise de poste et la compréhension des formalités administratives liées à leur situation.

Action 4.2.2 Sensibiliser et former les personnels RH aux droits des personnels de nationalité étrangère pour garantir une gestion équitable et inclusive.

Action 4.2.3 Veiller à la diffusion large de l'information sur ces aspects et désigner des interlocutrices et interlocuteurs au sein de l'École pour accompagner les personnels concernés.

Axe 5 : Promouvoir la diversité et l'inclusion dans la recherche

Objectif 5.1 : Participer au développement de la recherche sur les inégalités dans l'enseignement supérieur et la recherche

Action 5.1.1 Participer à l'Observatoire des inégalités porté par l'IPP et les quatre ENS (comité scientifique, soutien logistique, etc.).

Action 5.1.2 Soutenir l'organisation et l'accueil d'événements en lien avec ces thématiques notamment dans le cadre de l'action de l'Observatoire.

Objectif 5.2 : Encourager la recherche sur la diversité et l'inclusion

Action 5.2.1 Avoir une attention particulière pour les CDSN et projets de recherche en lien avec ces thématiques.

Action 5.2.2 Inclure les thématiques de diversité et d'inclusion dans des bouquets de thèse ou projets qui seront proposés par exemple dans le cadre d'ENS@360°

Echéancier des actions du plan EvidENS

Action	Objet	Acteurs ou actrices	Pilote	Echéance
Axe transversal : Pilotage et gouvernance du plan				
0.1.1	Pérenniser la mission diversité et inclusion	Présidence	Présidence	2026-..
0.1.2	Structurer un pôle EDI avec un poste support	Présidence	Présidence/DGS	Décembre 2026
0.1.3	Inscrire la mise en œuvre du plan dans les objectifs de la direction générale des services et de la DSVEC	Présidence, DGS	Présidence/DGS	Juin 2026
0.1.4	Poursuivre les travaux du GT EDI	Mission diversité	Mission diversité	En continu
0.1.5	Créer un comité de suivi du plan	Présidence, mission diversité	Mission diversité	Juin 2026
0.2.1	Présenter les avancées du plan en CA et en AG	Présidence	Présidence	Tous les ans
0.2.2	Créer et mettre à jour un page Internet sur ces enjeux	Mission diversité, Communication	Mission diversité	Juin 2026 puis en continu
0.2.3	Publier des données chiffrées sur la diversité au sein de la population apprenante	Présidence, pôle data, mission diversité, communication	Pôle Data	Première publication en décembre 2026 puis de façon annuelle
0.3.1	Effectuer un bilan des formations et sensibilisations existantes	Mission diversité, DRH	Mission diversité	Juin 2026
0.3.2	Proposer des formations et sensibilisations	Mission diversité, DRH, GT EDI	Mission diversité	Tous les ans
Axe 1 : Définir et structurer les actions à destination des publics scolaires				
Objectif 1.1	Organiser toutes les actions listées	Mission diversité, Communication, Mécénat	Mission diversité	Tous les ans
1.2.1	Sécuriser le financement des actions	Présidence, mécénat, mission diversité	Présidence	En continu
1.2.2	Communiquer sur les possibilités de visite de l'École	Mission diversité, Communication	Mission diversité	Juin 2026
1.2.3	Veiller à diversifier les publics qui en bénéficient	Présidence, mission diversité	Mission diversité	En continu
1.2.4	Inviter les chefs d'établissement pour faire une visite	Présidence, mécénat, mission diversité	Mission diversité	Décembre 2026
1.2.5	Réaliser des vidéos sur les événements organisés	Présidence, mission diversité, Communication	Communication	A partir de juin 2026
1.2.6	Désigner un-e gestionnaire de référence	Présidence, DGS	DGS	Juin 2026
1.2.7	Maintenir et renforcer le réseau de référent-es scolaires	Mission diversité, DER et labos	Mission diversité	Décembre 2026
1.2.8	Encourager la participation des DER et labos lors des événements	Présidence, mission diversité	Présidence	Décembre 2026
1.2.9	Organiser un dialogue de gestion annuel de la mission diversité et inclusion	Présidence, DGS	Présidence	Tous les ans
1.2.10	Nommer une personne qui coordonne les événements d'envergure	Présidence	Présidence	Juin 2026
1.2.11	Mettre en place une visite virtuelle de l'École	Présidence, mission diversité, Communication	Communication	Décembre 2026

1.2.12	Renforcer la collaboration avec des partenaires	Mission diversité	Mission diversité	Décembre 2027
1.2.13	Elaborer avec les DER et labos un kit de visite	Mission diversité, DER et labos	Mission diversité	Décembre 2026
1.2.14	Investir dans une ou deux manips « prêtes à l'emploi »	Présidence, mission diversité, GT EDI	GT EDI	Décembre 2027
Axe 2 : Proposer et évaluer les critères de recrutement des normaliennes et normaliens pour favoriser les diversités				
2.1.1	Explorer les possibilités de simplification et changements dans certains concours	Présidence	Présidence	Juin 2027
2.1.2	Examiner la mise en place de dispositifs de soutien financier pour les boursiers et boursières lors des oraux	Présidence, mission diversité, DSVEC	Mission diversité	Juin 2027
2.2.1	Déployer le projet EvidENS	Présidence	Présidence	Septembre 2026
2.2.2	Etablir une politique claire et homogène entre les DER concernant le recrutement sur dossier	Présidence, mission diversité	Présidence	Septembre 2027
2.3.1	Rechercher de nouveaux partenaires pour la voie Egalité des chances	Présidence, mission diversité	Mission diversité	2025
2.3.2	Mettre en place les nouvelles conventions de la voie Egalité des chances	Présidence, mission diversité, DAJI	Mission diversité	Septembre 2026
Axe 3 : Garantir une scolarité inclusive et accessible pour les normaliennes et normaliens				
3.1.1	Mettre en place un processus pour identifier les étudiant.es fragilisés.es	Présidence, mission diversité, DSVEC	DSVEC	Septembre 2026
3.1.2	Mettre en place un entretien individuel de rentrée	Présidence, mission diversité, directions de DER	Présidence	Septembre 2027
3.1.3	Préparer un contrat pédagogique aménagé individuel (PAS)	Présidence, mission diversité, DSVEC, directions de DER	Présidence	Septembre 2027
3.1.4	Mettre en place et définir un dispositif de mentorat et tutorat	Présidence, mission diversité, directions de DER	Présidence	Septembre 2026
3.1.5	Renforcer le soutien des normaliens et normaliennes conciliant études et emploi	Présidence, DSVEC	DSVEC	Septembre 2026
3.2.1	Mettre en place une allocation de scolarité normalienne (voir action 2.1.2)	Présidence, DSVEC, DAF	Présidence	Septembre 2026
3.2.2	Augmenter le nombre de bourses MODALI et Femmes en Sciences	Présidence	Présidence	A partir de septembre 2026
3.2.3	Renforcer et rendre plus efficace l'action sociale	DGS, DRH	DRH	Septembre 2026
3.2.4	Partager les informations concernant l'action sociale avec la DSVEC et les gestionnaires	Mission diversité, DSVEC	DSVEC	Septembre 2026
3.3.1	Accroître le nombre d'hébergements proposés par l'École	Présidence	Présidence	Septembre 2028
3.3.2	Veiller à garantir la priorité dans l'attribution des logements aux boursiers, boursières et internationaux	DSVEC	DSVEC	Septembre 2026
3.3.3	Administrer une enquête pour mieux comprendre les besoins en termes de logement	Présidence, DGS	DGS	Juin 2026

3.3.4	Mettre en place un accueil spécifique pour les étudiant·es en mobilité entrante se trouvant dans une situation critique	Mission diversité, SRI	SRI	Septembre 2026
3.3.5	Formaliser la procédure mise en place pour l'accueil des publics de la formation continue	Mission diversité, formation continue	Formation continue	Septembre 2027
Axe 4 : Veiller à accompagner la diversité au sein des personnels de l'École				
4.1.1	Développer des programmes de formation et sensibilisation pour les personnes impliquées dans le recrutement	DRH, mission diversité, référent discriminations	DRH	Septembre 2026
4.1.2	Mettre en place un dispositif de signalement pour les candidat·es ayant vécu une situation de discrimination	DRH, mission diversité, mission discriminations	DRH	Septembre 2026
4.2.1	Mettre en place un dispositif d'accompagnement spécifique pour les personnels de nationalité étrangère	DRH, mission diversité, mission discriminations	DRH	Septembre 2026
4.2.2	Sensibiliser et former les personnels RH aux droits des personnels de nationalité étrangère	DRH, mission diversité, mission discriminations	DRH	Septembre 2026
4.2.3	Veiller à la diffusion large de l'information sur tous ces aspects	DRH, mission diversité, mission discriminations, Communication	DRH	Septembre 2026
Axe 5 : Promouvoir la diversité et l'inclusion dans la recherche				
5.1.1	Participer à l'Observatoire des inégalités porté par l'IPP et les quatre ENS	Présidence, mission diversité	Présidence	A partir de fin 2025
5.1.2	Soutenir l'organisation et l'accueil d'événements en lien avec ces thématiques	Présidence, mission diversité, communication	Présidence	A partir de juin 2026
5.2.1	Avoir une attention particulière pour les CDSN et projets de recherche	Présidence, mission diversité, DARI	Présidence	En continu
5.2.2	Inclure les thématiques de diversité et d'inclusion dans les activités d'ENS@360°	Présidence, mission diversité	Présidence	En continu

Annexe : Projet d'allocation de scolarité normalienne EvidENS

Objectif : Accompagner tous les talents pour répondre aux exigences de formation des scientifiques du service public dans un monde en transition de plus en plus fracturé.

Caractéristiques du projet EvidENS Paris-Saclay :

Mise en place d'une allocation pour l'ensemble des normaliennes et normaliens étudiants

- **Sécurisation des études pour toutes et tous** : tous les normaliens et normaliennes seront accompagnés financièrement via une allocation tout au long de la scolarité, et ce à moyens constants (redéploiement des moyens actuellement consacrés à la voie élève 2A).
- **Lisibilité** : le statut de fonctionnaire stagiaire² est conservé pour la filière de concours de la fonction publique après classes préparatoires aux grandes écoles³. Pour toutes les autres voies d'entrée en 1A comme en 2A⁴, une **allocation de scolarité normalienne** est instaurée.
- **Attractivité pour les publics moins privilégiés** : la réduction de l'incertitude financière permettra aux publics moins privilégiés de se projeter sur un parcours long et exigeant dans des conditions favorables et donc d'oser l'ENS Paris-Saclay.
- **Engagement pour plus de diversités** : l'École s'engage à mettre en place tous les moyens possibles (voies spécifiques universitaires par exemple) pour intégrer les diversités (sociales, académiques, géographiques, de genre ou situation de handicap) pour le recrutement de la population normalienne étudiante allocataire et ainsi renouer avec le pacte d'ouverture sociale auquel une grande école du service public se doit de contribuer.

Contexte et enjeux

Missions et positionnement

Fidèle à sa tradition républicaine centenaire, l'ENS Paris-Saclay est une grande École sélective qui forme les étudiantes et étudiants aux métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche dans un large spectre de disciplines : sciences humaines et sociales, sciences fondamentales et sciences pour l'ingénieur.

L'ENS Paris-Saclay s'inscrit parfaitement dans le collectif de l'Université Paris-Saclay dont elle est membre en y apportant une contribution particulière de pépinière académique pluridisciplinaire d'excellence.

Depuis sa création, l'ENS Paris-Saclay inscrit ses missions en combinant trois exigences :

- une formation à et par la recherche de très haut niveau ;
- l'utilité publique (notamment incarnée par les carrières des alumni) ;
- l'ouverture sociale, territoriale et internationale.

² À l'exception des normaliens et normaliennes à titre étranger qui entrent sur concours

³ Ou après BUT/DUT pour le concours BUT/DUT

⁴ Les voies double diplômes entrantes ne sont pas concernées

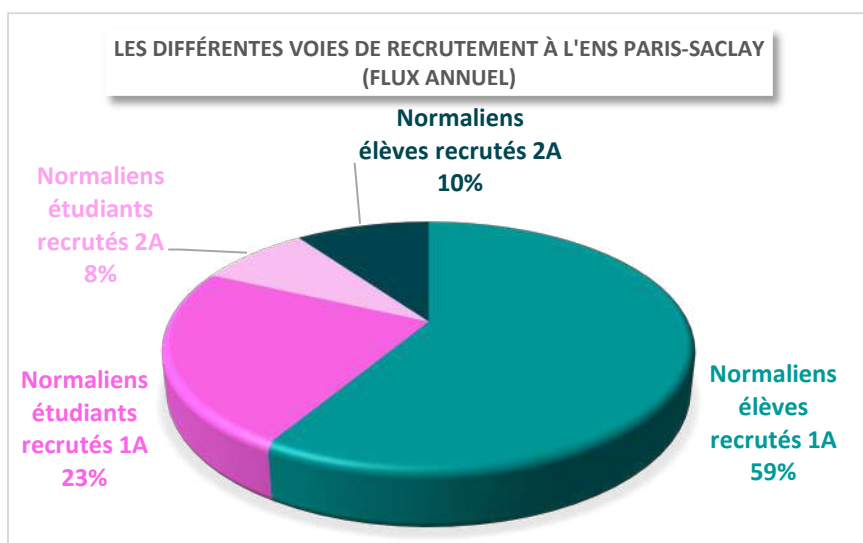
Depuis 2016, le diplôme de l'ENS Paris-Saclay - qui a grade de master- est non seulement le gage d'une excellence disciplinaire mais atteste en plus de l'acquisition de compétences spécifiques « recherche », « enseignement », « pluridisciplinarité », « international » et depuis cette année « engagement ».

Les 4 années de formation pré-doctorale du diplôme (voir *infra*) permettent aux normaliens et normaliennes de se tourner vers les doctorats les plus exigeants pour faire face aux défis scientifiques d'un monde en transition. Environ 70% des étudiants et étudiantes recrutés à l'ENS Paris-Saclay (au niveau L2 ou L3) poursuivent par un doctorat⁵.

Une enquête effectuée 6 ans après l'obtention du diplôme indique que 75% des normaliens et normaliennes de l'école exercent dans le secteur public (dont 87% dans un établissement d'enseignement supérieur et/ou de recherche).

Evolutions des recrutements normaliens

Historiquement, la voie d'accès quasi-exclusive à l'ENS Paris-Saclay reposait sur les concours préparés dans des classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) à l'issue desquels les lauréats et lauréates acquièrent le statut d'élèves fonctionnaires stagiaires (FS)⁶ et sont donc rémunérés. Cette voie représente aujourd'hui un peu moins de 60% des recrutements de normaliens et normaliennes parmi lesquels on compte 25% de boursier-es et 25% de filles. A l'ENS Paris-Saclay, 35 places d'élèves fonctionnaires stagiaires sont ouvertes en plus pour des étudiants et étudiantes pouvant rejoindre le cursus en 2^{ème} année (2A) sur concours. Cette filière de recrutement ne donne pas entière satisfaction en terme d'attractivité et de diversité notamment parce qu'il est délicat de concilier la rigidité d'un concours de la fonction publique avec la diversité des parcours souhaitée pour les entrants et



entrantes qui ont vocation à rejoindre l'École après des formations variées telles que des licences sélectives, des licences double-diplôme ou de nouvelles formations post-baccalauréat type cycle pluridisciplinaire d'études supérieures (CPES) notamment. On constate que 2/3 à 3/4 des élèves entrant en 2A ont suivi une CPGE précédemment et plus de la moitié sont déjà normaliens ou normaliennes étudiantes.

En 2019, la tutelle

ministérielle a largement incité les grandes écoles (et notamment les ENS) à diversifier les viviers afin « d'augmenter significativement la part d'étudiants issus de milieux populaires ou éloignés des grands centres dans [les] grandes écoles » notamment en ayant « recours à des voies d'admission dédiées, susceptibles de valoriser une diversité de talents et de compétences »⁷.

L'ENS Paris-Saclay a, de fait, profondément diversifié ses modalités de recrutement en mettant en place des voies de recrutement alternatives (voies étudiantes en 1A et 2A) en plus des voies élèves⁸, ce qui a conduit à augmenter de manière très significative le nombre de normaliens et normaliennes. Le nombre de normaliennes et normaliens issus de ces voies a progressé de plus de 34% depuis 2019.

⁵ alors qu'ils ne sont qu'environ 30% à Polytechnique et moins de 10% à Sciences Po et HEC

⁶ A l'exception des normaliens à titre étranger hors UE qui n'acquièrent le statut de FS que s'ils obtiennent la nationalité française.

⁷ Frédérique Vidal, le 4 juin 2019, devant l'AG de la Conférence des Grandes Ecoles

⁸ Qui donnent droit au statut de fonctionnaire stagiaire

Ils et elles représentent aujourd'hui 31% des entrant-es (parmi lesquels 30% de boursier-es et près de 40% de filles). En 2024-2025, l'ENS Paris-Saclay comptait 1364 normaliens et normaliennes dont 1018 élèves et 346 étudiants et étudiantes.

Contrairement aux élèves, les normaliennes et normaliens étudiants ne perçoivent pas d'accompagnement financier sauf exception (bourses sélectives Femmes en Sciences, bourses pré-doctorales normaliennes...).

Enjeux actuels et à venir

Une mission d'attractivité vers les carrières académiques plus que jamais nécessaire

Comme l'indiquait le rapport « *Diversité sociale dans les écoles normales supérieures*⁹ » remis par les directeurs et présidents des ENS à la ministre en 2019, dans un contexte où l'on observe une tendance à la désaffection voire au déclassement des métiers de la recherche et des emplois académiques en France (et plus généralement de la fonction publique), le risque est réel de voir une bonne partie des bacheliers et bachelères les plus brillant-es, quel que soit leur milieu d'origine, se désintéresser des carrières académiques et de la fonction publique. En proposant un parcours vers la recherche et par la recherche, attractif, à des étudiants et étudiantes jeunes, les ENS en « pré-recrutant » des talents tôt dans leur cursus entretiennent un vivier exceptionnel pour des carrières dont la France a plus que jamais besoin, notamment dans la voie académique et constituent donc un des leviers pour enrayer ce phénomène.

Une mission de cohésion et d'ascenseur social socle du modèle républicain français¹⁰

Dans un système scolaire et universitaire dans lequel les inégalités pèsent fortement sur l'orientation des études, il est important que des écoles républicaines telles que l'ENS Paris-Saclay puissent attirer des étudiantes et étudiants d'origines et profils différents, qui amènent une plus grande diversité des talents au sein de nos établissements. Il s'agit d'embrasser des profils divers selon différents critères : diversité sociale, académique, géographique, de genre ou situation de handicap. Il s'agit d'une exigence de justice mais également d'efficacité.

La diversification des recrutements peut notamment s'appuyer de nouvelles formations post-bac qui attirent d'excellentes bachelères et bacheliers (Instituts d'études politiques-IEP, *bachelors*, CPES, universités internationales). Les ENS doivent être capables de recruter aussi au sein de ces viviers d'excellence qui ont fait le choix de ne pas passer par les CPGE les plus prestigieuses.

Si des actions ont été mises en place (voies étudiantes notamment), force est de constater que les évolutions pour inclure les diversités restent marginales en particulier dans les très grandes écoles¹¹.

Le Projet EvidENS Paris-Saclay : un accompagnement financier pour tous les normaliens et normaliennes afin de mieux intégrer et attirer tous les talents

Le colloque inter-ENS « *L'égalité des chances, les diversités, l'ouverture* » qui s'est tenu du 11 au 13 juin 2024¹² a souligné qu'un facteur clé pour attirer les talents issus des populations fragiles (socialement, culturellement ou géographiquement) est la réduction des incertitudes quant à l'accompagnement financier de la scolarité. Ce critère est d'autant plus déterminant que le cursus en 4 ans des ENS est long et exigeant. Il implique un très haut niveau d'engagement académique, des expériences à l'étranger, un apprentissage par la recherche et une ouverture disciplinaire en plus de la formation disciplinaire principale, et n'est donc pas compatible avec l'exercice d'une activité

⁹ https://ens-paris-saclay.fr/sites/default/files/2019-10/Rapport_Synthese_Diversite_sociale_ENS.pdf

¹⁰ « Restaurer la confiance dans le modèle républicain » était un des 5 chantiers majeurs identifiés dans le rapport « Quelle France dans dix ans ? Les chantiers de la décennie » produit par France Stratégie en 2014. <https://www.strategie.gouv.fr/publications/thematique-restauration-confiance-modele-republicain>

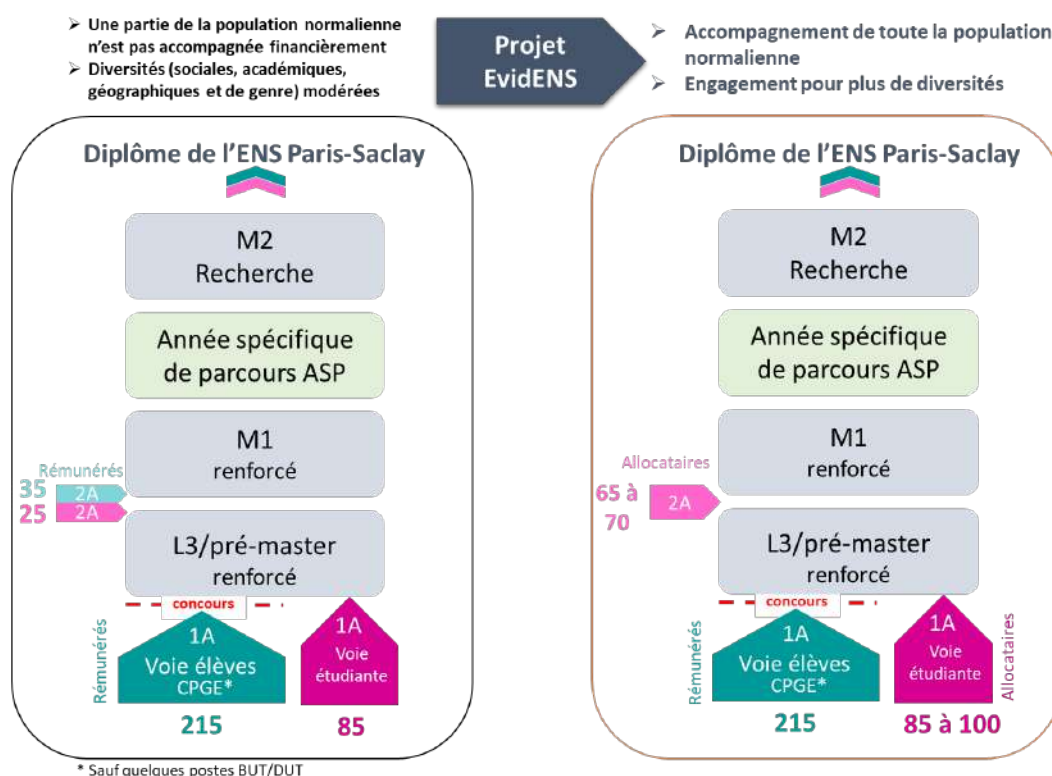
¹¹ https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content_migration/document/Rapport_final_DEMOEDU_IPP_1369943.pdf

¹² <https://egalite2024ens.sciencesconf.org/>

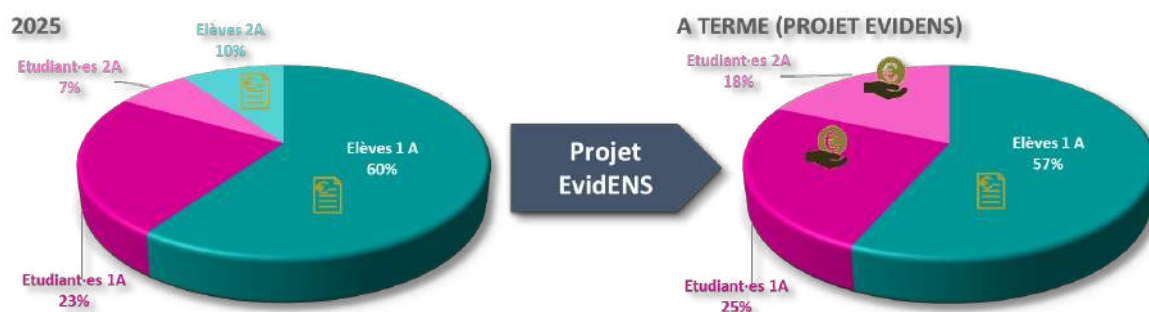
rémunérée régulière en parallèle.

Alors que la qualité de la voie étudiante est attestée par un niveau de réussite similaire de tous les normaliens et normaliennes, les conditions d'étude des étudiant-es sont très différentes de celles des élèves fonctionnaires stagiaires rémunéré-es (environ 1500€ nets).

Nous portons l'ambition de mettre en place une allocation pour tous les normaliennes étudiantes et normaliens étudiants et ce, à moyens constants. Pour ce faire, nous proposons que le budget actuellement consacré à la rémunération des élèves recruté-es par le concours 2A (35 par an) soit redéployé pour proposer une allocation d'environ **600 euros** à l'ensemble des normaliennes et normaliens étudiants (cible de 165 étudiant-es par an) (voir *infra*). Pour que cette allocation puisse être un réel accompagnement spécifique, il est nécessaire qu'elle puisse se cumuler avec les bourses octroyées sur critères sociaux (et non pas s'y substituer).



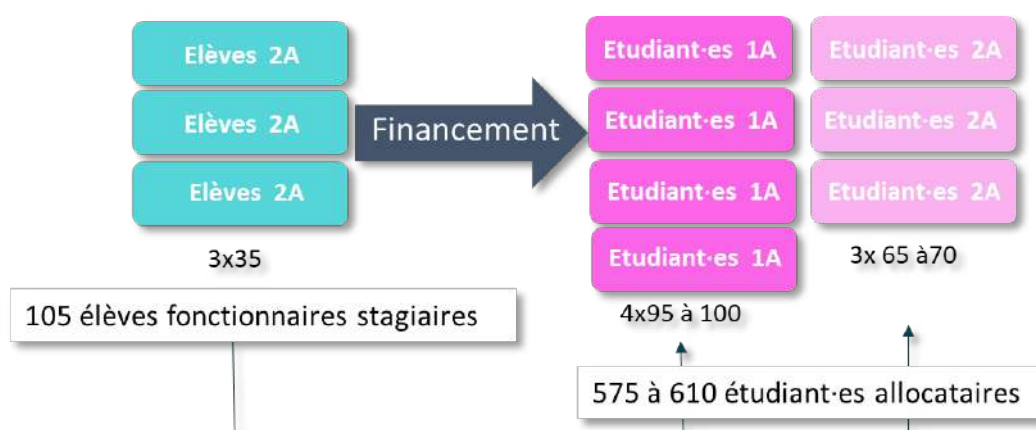
Pour continuer à attirer tous les profils d'exception et à montrer qu'une formation d'excellence peut être synonyme d'ouverture (ce qui était historiquement le cas à l'ENSET, ancêtre de l'École), l'ENS Paris-Saclay souhaite mettre en œuvre le projet dès la rentrée 2026.



Estimation des coûts et déploiement du projet

➤ Une obligation de mise en place sans financement supplémentaire

A terme, le budget correspondant à une cohorte de 35 élèves 2A (3 ans de scolarité) permettra de financer environ 70 étudiant-es entrant en 2A (3 ans de scolarité) et une centaine d'étudiant-es entrant en 1A (4 ans de scolarité) à hauteur d'environ 600 euros par mois => 1260 mois de traitement fonctionnaire stagiaire convertis en 7320 mois d'allocation de scolarité normalienne.



Coût annuel d'une cohorte élève entrée en 2A*	~4,6 M €
Coût annuel d'une cohorte étudiante allocataire ** (600 €/mois)	~4,3€

* entrée annuelle de 35 élèves (105 élèves sur 3 ans à 43546€/an) ** cible entrée annuelle 100 en 1A et 65 en 2A

Un des effets attendus est une forte attractivité induisant une augmentation du nombre de candidatures à traiter. Le différentiel (~0.3M€) entre le coût annuel d'une cohorte élève 2A¹³ (~4.6 M€) et le coût annuel d'une cohorte étudiante allocataire (~4.3M€) serait donc utilisé en support aux modalités de recrutement et de suivi des étudiant-es allocataires.

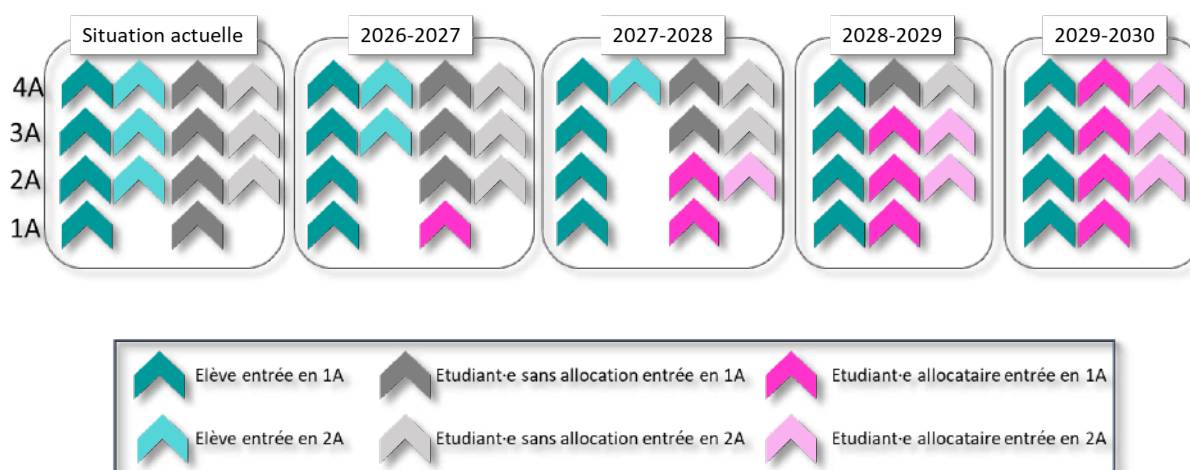
Toutefois, la « libération » du traitement fonctionnaire stagiaire est progressive (équivalent de 35 traitements annuels la première année, puis 70 puis 105) ce qui ne permet pas de basculer tout de suite vers un régime d'allocation de scolarité normalienne pour tous et toutes dès 2026. Ceci impose **une mise en place progressive** (cf *infra*).

¹³ Le montant de la subvention pour charge de service public ne couvre pas le coût réel de la masse salariale normalienne en particulier à cause de compensations partielles des mesures salariales dites mesures « Guerini » et du relèvement du CAS pension. Le calcul est fait sur la base du coût réel et non sur celle du montant perçu.

Schéma de déploiement du projet

La mise en place du dispositif devrait se faire selon la clause du grand-père inversée (ou clause du petit-fils) (voir schéma *infra*) : pour pouvoir assurer la rémunération de la fin de scolarité de la cohorte des élèves entrés en 2A avant la mise en place du nouveau dispositif, seuls les normalien·nes étudiant·es entrant·es pourront bénéficier de l'allocation. Si le dispositif commence à être mis en place à partir de la rentrée 2026, alors l'ensemble de la cohorte des normaliens étudiants et normaliennes étudiantes bénéficiera de l'allocation à partir de la rentrée 2029.

Pour des raisons de lisibilité et d'homogénéité, tous les normaliens étudiants et normaliennes étudiantes d'une même cohorte sont « traité·es » de la même façon. C'est la raison pour laquelle, en 2026 seuls les entrants et entrantes en 1A bénéficieront de l'allocation de scolarité normalienne (voir schéma *infra*).



Afin de prendre en compte la situation particulière de la population normalienne étudiante entrée en 1A en 2025 et celle qui rentrera en 2A en 2026 (c'est-à-dire la population particulière qui ne bénéficiera pas de l'allocation de scolarité normalienne et qui ne pourra pas bénéficier du concours 2A), l'École propose de :

- Mettre en place une allocation **ponctuelle** de scolarité (versée une fois dans l'année) dont le montant est encore à discuter. Cette allocation serait versée chaque année pour cette cohorte pendant les 3 ans de scolarité restantes
- Augmenter le nombre de bourses pré-doctorales normaliennes
- Etendre les critères d'éligibilité des bourses de mobilité à l'étranger (dispositif MODALI) et en augmenter le nombre et le montant