



Graduate Programme Review Q&A

English

Many interesting questions were raised in both the English and French HR Public sessions on 26 and 27 April 2021. We have compiled them below (as they were asked), with their answers. (Note: similar questions have been grouped). With regards to the Graduate Programme Review and telework, we remind readers that while the main principles are agreed, many details have yet to be clarified in coming months so the answers are based to the best of our knowledge on the current state of proposals which are still subject to change

Français

De nombreuses questions intéressantes ont été soulevées lors des sessions publiques HR en anglais et en français, les 26 et 27 avril. Nous les avons compilées (telles qu'elles furent posées) ci-après avec leurs réponses (NB : nous avons regroupé les questions similaires). Dans la mesure du possible, les questions en français ont une réponse en français. Concernant le « Graduate Programme Review » et le télétravail, nous rappelons aux lecteurs que bien que les fondements principaux soient convenus, il reste de nombreux détails à clarifier dans les mois à venir.



Programme review Q&A

- Although the timescale for the present process is very long, one of the critical parts - the candidate interviews - have to be done very quickly, in just a week or two. This is extremely stressful for all involved. Will this improve under the new system?
The time between the application and candidate interviews will still be quite short, given the regular pace of the foreseen “selection moments”. We believe that the more targeted job descriptions will help candidates to have a better understanding what CERN offers and make it easier for supervisors to identify and to organise interviews promptly with suitable candidates.
- Are Fellowships going to be only for Physics in the future? What will happen to the current Tech or Admin Fellowships?
The graduate landscape will be redefined into three programmes. The new ‘Fellow’ programme will indeed be for physicists only but the Early Career Professionals and Research and Project Graduate programmes (ECP and RPG, note: working titles) integrate all other disciplines so technical and administrative opportunities will still be available.
The programme review only addresses our graduate programmes (the current Fellowship programme, the traineeships and PJAS). The Student programmes (<https://careers.cern/students>) will remain unchanged.
- In the Graduate programmes presentation it was mentioned that Fellows shouldn’t afterwards work on PhD contract. Could you say why? Would it be fine the other way?
 - Will it still be possible to do a PhD at CERN once one held a Fellow position?
Fellows in the new Graduate Programme will be post-doctoral Physicists. So there will be no reason for them to engage in a PhD afterwards.
The CERN Doctoral student programme remains unchanged in the proposed new scheme, once a student has completed the CERN Doctoral Student programme, they will be able to apply for a graduate position. However, as the current proposal stands it would not be possible for someone having benefited from a contract as research/project graduate or ECP programme (employment programmes) to apply for the CERN doctoral student programme. This is to ensure individuals progress at CERN with improving employment conditions in the different stages of their career.
- What about admin Fellows? How will they exactly fit in this new structure? Only within the early career one?
The admin Fellows can either fall under the ECP or RPG category. We expect the majority would integrate the ECP, but still we can imagine that some will work on well-defined projects with a research/innovation aspect in it, and thus be eligible for RPG.
- There was very little detail in the presentation. When will the details be circulated?
Further details are still being discussed and fine-tuned. HR and Management in *concertation* with the Staff Association are committed to ensure a fair and competitive package is offered to all graduates who will join one of these three programmes.
- What happens to those who applied this year for a Fellow position for example?
Nothing changes for the current Fellowship, trainee and PJAS opportunities, they will phase out after the new graduate programmes are introduced. Any individual selected under the current programmes will be hired with the existing conditions. In short, the conditions as described on the web for any open position (Fellowship, trainee such as FTEC, PJAS) are valid for the duration of the contract.



- Will the Early Career Professionals Programme replace the Administrative Students programme ?
No. Student programmes remain unchanged as they have a clear & well defined identity. The technical, administrative and doctoral studentship programmes remain as they are.
- Why is professional experience that was gained before completing a Master's studies not valued? (NB: question regarding the current Fellowship scheme)
A person's experience before a Masters' degree is valued by hiring managers in that it may make them more likely to be selected into this very competitive programme.
- When exactly is the transition period? e.g. if we have to hire a PJAS under a signed agreement next month, can we do so with the existing framework?
We anticipate that the new framework will be introduced in the first part of 2022. PJAS appointments under existing agreements continue until the introduction of the new programmes. There is no intention to remove any possibility for Departments to be able to continue with the existing options until the new options are available.
- Don't you think that reserving the naming Fellow for particle physics will make the other "Fellowships" (engineers, other physicists, material scientists, IT...) less attractive?
No. We don't believe re-naming the programmes will make them unattractive. On the contrary, the name "Fellow" means little in industry whereas it is a recognised label in the academic world. We believe that renaming and rebranding will make for clear identification of what they represent and be a meaningful addition to the CV for the participants in the future programmes, after they leave CERN.
- In the Graduate Programme Presentation, the slide with the 3 different programmes seemed to indicate that Fellows are only available for graduates in particle physics? For the new Fellow scheme, there is no option for experimental physicist, experts in exotic isotopes or low energy neutrons for instance, to access this program anymore. What is the reason behind limiting the candidates to the Particle Physics field?
The 'Fellowship' in the proposed new programme portfolio offers opportunities for research physicists, including experimental and theoretical physics, without exclusion of any particular field.
- Will there be any change/improvements on the Fellow conditions (salary, etc.) with the new Graduate Programme Review? If yes, will current Fellows have these improvements?
The current contractual conditions will not change for anyone recruited under the current Fellowship programmes. We are introducing a new scheme with three new programmes, each with a well-defined identity and eligibility criteria, including lowered required experience. We are examining different models for the stipends taking into account the benchmarking data and ensuring we offer an attractive proposition. It's important to note that **all** graduates recruited under these new programmes will be provided health insurance under CHIS and will benefit from affiliation to the CERN Pension Fund which is beyond what many have today.
- Since Computing is one of the three main areas, how does not having a Computing Fellowship and having only Physics Fellowship reflect on that stance and how does it not devalue the engineers from CERN? Also what happens to those who leave CERN with that title if it doesn't mean anything anymore?
Running recent dedicated computing Fellowship pilots have been an invaluable way to find out what type of titles were right in terms of attracting the best candidates. This doesn't seem to be the word 'Fellow' but rather specifying the role itself e.g. Full-Stack Software Developer,



whereas “Fellow” is more immediately meaningful in physics to attract candidates in that field at CERN.

- Comment: being an engineer “Fellow” at CERN doesn’t mean that they will go to industry afterwards. We employ a lot of engineers at CERN, many of whom come through the Fellows programme (normally as junior Fellows). The term “Fellowship” is still meaningful for these people (at least to the many in my group).

Indeed about 30% of staff are hired from the current Fellows (5YR/personnel statistics data), following a rigorous selection process, where their experience and competence is valued, not their programme title. At CERN the term ‘Fellow’ is currently widely used to encompass a wide range of disciplines and diploma levels. It is a shift in our internal naming convention and does not under-value engineers.

- Will it be possible to enter the graduate programme directly after completing a PhD with the CERN Doctoral Student programme?

Yes. It will be possible to apply for an RPG position depending on the field (see question above).

- Do you see an increase/decrease in interest working at CERN? And do you get the specialists you need for all specialist positions (IT security etc.) with a salary level that isn't always very competitive in all the member states?

The current financial conditions are well perceived by our current Fellowship programme participants (cf. the Fellow survey). The main reasons why we lose candidates are either for personal reasons, process-related (slowness) or even related to the fact that we’re not always able to provide suitable projects. For example, many IT projects concern work on legacy, in-house developed code which, independent of pay, is a less attractive than working on the latest innovative technologies at a Hi-Tech IT company. Further, as explained in the rationale, it is the complexity of the graduate programmes at CERN that partly drive this evolution in how we recruit, to help candidates better identify with what we have to offer. Based on various benchmarking exercises and surveys, we strongly believe these programmes will allow CERN to be more attractive across the different fields of expertise in which we seek to hire graduates.

- What are the budgetary implications? Will the different graduate programs be managed by dedicated departmental budgets or all together?

The graduate programmes will be funded by department budgets.

- La proposition permet-elle >vraiment< d'éviter que deux personnes faisant le même travail soient dans deux situations contractuelles très différentes ?

Oui, nous avons bien défini les objectifs pour chacun des programmes (cf. diapositive 8) dans ce but. Il reviendra bien sûr à l’ensemble de l’Organisation de respecter ces engagements de donner une première expérience de travail (ECP) ; un projet défini de recherche ou appliqué (RPG) ou une recherche postdoctorale.

Concrètement, les programmes des trainees (FTEC, FCT, VI et une partie de PJAS) seront inclus dans les nouveaux programmes, ce qui donnera un statut de MPE avec l’assurance maladie et l’affiliation à la caisse de pension du CERN.

- Le 'benchmarking' dans le contexte présenté me semble orthogonal aux comparaisons effectuées dans le cadre de la 5YR; comment les réconcilier ?

L'analyse comparative (« benchmark ») visait à comprendre qui étaient nos concurrents et comment ils attiraient les candidats (par exemple, Google pour les postes en informatique), en terme de contenu de programme. L'analyse comparative pour la revue quinquennale (5YR)

est effectuée avec des instituts de recherche nationaux ou internationaux (EMBL, ESO, ESA) et sert à comparer les mensualités (stipends) versées. Les deux comparaisons sont importantes (l'une d'elles est en fait obligatoire). Nous ne voyons donc pas d'opposition entre les deux études comparatives, plutôt une complémentarité.

- Les 'applied Fellows' disparaissent-ils?
Non. Les 'applied Fellows' seront inclus dans les programmes Early Career Professionals ou Research/Project Grads selon le profil de la personne.
- Est-ce que ça va aider à résoudre le problème de candidats des pays du nord de l'Europe?
Oui, nous le pensons, grâce au retour d'expérience d'un pilote sur un recrutement ciblé en 2020 pour les candidats avec une expérience en informatique (4 moments de sélection, des descriptifs de poste plus spécifiques, et un ciblage du sourcing). Nous avons pu observer une amélioration de la diversité dans les deux dimensions : nationalité et genre. Nous avons eu des résultats positifs similaires avec le programme TTE. Il reste important bien sûr de pouvoir proposer aux candidats un projet intéressant.
- Le statut "Fellow" est maintenant réservé aux physiciens. Quid des ingénieurs avec PhD?
Les ingénieurs avec Doctorat pourront toujours postuler pour un poste RPG. Ce sera une occasion unique pour eux d'approfondir leurs compétences et de développer leur réseau professionnel.
- Ceci signifie-t-il que les Fellows ne sont que des physiciens chercheurs (EP/TH)?
Ceci est la proposition, mais les discussions sont encore en cours. Selon la proposition actuelle, les Fellows se situeront dans les Départements EP/TH et auront un libre choix de leur domaine de recherche.
- Quel a été l'impact de la pandémie sur le nouveau bassin de candidats? De même, les personnes qui quittent le CERN parviennent-elles à trouver un emploi dans cette crise? Voyez-vous une prolongation des contrats actuels?
Au niveau de l'impact de la pandémie nous avons ressenti plus de prudence de la part des candidats pour changer de poste mais nous n'avons pas ressenti de difficultés pour les attirer plus particulièrement. En fait le volume de candidatures pour nos programmes de boursiers a été supérieur en 2020 comparé à 2019. L'enquête menée auprès des boursiers en 2019 a montré qu'il y avait une attente de recevoir davantage de soutien en fin de contrat. Nous leur proposons donc désormais une formation pour les accompagner dans leurs prochaines étapes professionnelles (travail sur le CV, réflexion sur leur projet de carrière). Cette formation nommée « Springboard for your career » est très bien reçue. Nous n'avons pas d'information indiquant qu'il est actuellement plus difficile pour nos jeunes diplômés de trouver un emploi après le CERN ; au contraire le secteur STEM est un domaine toujours très demandé et en recherche de talents.
- Est-ce que les Fellows reçoivent les mêmes conditions sociales que les research graduates ?
Oui. Nous offrirons les mêmes conditions sociales à tous. En particulier, tous auront accès à l'assurance maladie du CERN, CHIS, et une affiliation à la Caisse de Pension du CERN.
- Est-ce qu'il sera possible dans le futur d'avoir des étudiants en alternance au CERN ?
Rien ne change concernant les programmes pour étudiants, dans lesquels l'alternance n'est en effet pas possible.
- Les transparents ne devraient-ils pas être modifiés pour montrer que les 'applied Fellows' vont subsister ?
Les diapositives reflètent l'état actuel des propositions, qui sont toujours en cours d'élaboration.

- Avez-vous prévu d'augmenter la visibilité du CERN dans les universités pour augmenter le nombre de candidats pouvant être potentiellement issus des minorités ?
Un travail continu d'actions 'outreach' est coordonné par HR afin d'augmenter et garantir la visibilité dans nos états membres au niveau universitaire. Nous n'avons pas l'intention d'introduire une politique de discrimination positive.
- Quand ces nouveaux programmes débiteront-ils ?
Nous visons une implémentation en 2022 ; il y aura une phase de transition durant laquelle les deux systèmes, ancien et nouveau, coexisteront.
- Et quand les programmes actuels cesseront-ils d'accepter de nouveaux candidats ?
Le programme actuel n'acceptera plus de nouvelles candidatures une fois que les nouveaux programmes seront implémentés.
- Est-ce que le programme des boursiers pour ingénieurs et le programme des doctorants pourraient devenir un seul et même programme ?
Non, les deux programmes sont des programmes différents avec des buts différents ; un Doctorant pourra par la suite postuler au programme RPG, mais l'inverse ne sera pas possible.
- Est-ce que quelqu'un du programme "Early Career Professionals" pourra ensuite postuler pour le "Research/Project Grads" ?
Oui, cela sera possible si la personne répond aux prérequis du programme RPG. Il ne s'agit toutefois pas d'une volonté générale. Le temps total/cumulé qu'une personne pourra faire comme diplômé au sein des programmes sera limité à un certain nombre d'années (cf. diapositive 12 de la présentation).
- Est-ce que quelqu'un qui est Project Associate/VI/TTE/PhD pourra postuler pour les nouveaux programmes ou toute continuité sera-t-elle impossible ?
 - Pendant la période transitoire, sera-t-il possible de « transitionner » des personnes actuellement MPA (PJAS etc.) vers RPG ?
Oui il sera possible pour les MPA actuels de postuler aux nouveaux programmes, sous condition que les personnes répondent aux prérequis.
- Comment allons-nous nous assurer de pouvoir garder les connaissances / les compétences sur le long terme, ayant compris que le Programme Review ne permettra plus d'enchaîner différents statuts ?
La politique des contrats des titulaires est celle qui est essentielle pour le maintien des compétences à long terme. Actuellement, le CERN a un taux de rotation du personnel d'environ 4% et près de 70% du personnel est sous contrat à durée indéterminée (IC). Le Graduate Programme Review contribuera à diversifier le vivier de talents. Donc sa vocation n'est pas de stabiliser les compétences dans l'Organisation, à travers ses participants. Il sera cependant encore possible d'enchaîner un programme étudiant avec le programme des jeunes diplômés, selon l'expérience. Il y aura certes moins de programmes différents et le temps total/cumulé qu'une personne pourra passer sur ces derniers sera limité.