

OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers)

Déclinaison d'un recrutement Ouvert, Transparent et basé sur le Mérite

Le recrutement de chercheurs à l'Université Bretagne Sud concerne plusieurs catégories :

- le personnel académique (maîtres de conférences, professeurs des universités) et des enseignants-chercheurs contractuels,
- le personnel scientifique (doctorants et chercheurs post-doctorants),
- le personnel technique qui peut être recruté pour des fonctions de support à la recherche.

Une partie des recrutements de l'établissement est pris en charge par le pôle recrutement de la direction des ressources humaines notamment le personnel enseignant. L'objectif est ainsi de professionnaliser et de sécuriser le processus de recrutement.

Le recrutement des personnels scientifiques et technique est assurée par les laboratoires eux-mêmes.

Enfin le recrutement des doctorants est assuré par les écoles doctorales.

La variété des catégories de personnels (titulaire/non titulaire, enseignant-chercheur, chercheur, doctorant, ingénieur, technicien) oblige par conséquent à autant de process de recrutement différents même si ceux-ci sont homogènes par catégorie, indépendamment du type de recrutement (permanent ou temporaire).

L'ensemble des procédures de recrutement et des trames de documents (demande d'autorisation de recrutement et trame de fiche de recrutement) sont disponibles sur l'ENT de l'établissement afin d'assurer la plus grande transparence et d'aider les services recruteurs dans leurs démarches.

Afin de clarifier les règles et procédures relatives au recrutement, et surtout d'apporter une aide aux personnels de l'établissement, il est prévu d'établir une charte du recrutement regroupant l'ensemble des informations relatives à la procédure de recrutement : de la demande d'autorisation du recrutement à la rédaction des offres, la publication et enfin la sélection des candidats.

I - Publication des postes et phase de candidature

I.1 - Publication des postes

- ▶ Pour l'ensemble des recrutements de personnels contractuels ou de titulaires hors voie du concours et hors doctorants contractuels :

Tous les postes mis au recrutement ont un **profil d'emploi** élaboré :

- conjointement entre le responsable hiérarchique pour les emplois de BIATSS (titulaires ou contractuels, permanents ou temporaires) et le pôle recrutement de la DRH,
- conjointement entre le laboratoire et le département, visé par les directions fonctionnelles et la gouvernance de l'université, l'ensemble de la procédure étant suivie par le pôle recrutement (DRH).

Pour les emplois de chercheurs contractuels cette procédure n'existe pas et sera à mettre en place entre le porteur du projet ou un représentant (interlocuteur(s) du recrutement et le pôle recrutement de la DRH

En ce qui concerne la **publicité** faite autour des recrutements : (hors doctorants)

- les postes de l'ensemble des personnels BIATSS et enseignants (contractuels ou titulaires) font l'objet d'un affichage sur le site de l'UBS, rubrique « Recrutement » ;
- ces postes sont publiés sur le site de Pôle emploi et selon la nature du poste sont également publiés sur la BIEP - Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (ce site propose des offres d'emplois, de stage et d'apprentissage publiées par les employeurs de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière) voire de l'APEC (association pour l'emploi des cadres) pour des postes très spécialisés.

Les postes de chercheurs au sens large (enseignants chercheurs, chercheurs, postes d'ingénieurs en support à la recherche) devront être également publiés sur la plateforme Euraxess.

La **publication** des offres d'emploi comprend les informations suivantes :

- Profil recherché,
- Lieu de travail,
- Mode de recrutement, type de contrat, durée du contrat, date prévisionnelle de recrutement,
- Expérience,
- Salaire mensuel brut,
- Volume horaire,
- Mission,
- Activités principales,
- Compétences requises,
- Environnement et contexte de travail,
- Contact pédagogique et administratif pour les recrutements d'enseignants,
- Contact au pôle recrutement.

Le recrutement de chercheurs venant de l'extérieur, des partenaires institutionnels ou industriels ou de l'établissement est possible afin de permettre un recrutement d'excellence au niveau institutionnel et individuel. Cet objectif contribue à ceux de l'établissement en termes de développement, de marque et pour sa volonté d'internationalisation.

- ▶ Pour les recrutements de doctorants :

Selon l'école doctorale concernée, les propositions de thèse sont diffusées sur le serveur Thèse en Bretagne Loire ou sur les d'autres réseaux professionnels.

1.2 - Simplification administrative pour les candidats

- ▶ *Pour l'ensemble des offres concernant les recrutements de contractuels ou de titulaires hors voie du concours et hors doctorants contractuels les candidatures sont à transmettre par mail aux contacts désignés ou au pôle de recrutement de la DRH (contact exclusif pour les personnels enseignants)*

- Concernant les personnels enseignants :

Les pièces suivantes sont demandées au moment de la candidature : CV, lettre de motivation, copie de diplôme, rapport de soutenance si doctorat.

Les pièces justificatives (pièce d'identité, extrait du casier judiciaire, RIB, copie livret de famille etc.) ne sont demandées qu'une fois le candidat choisi, afin de clôturer la phase de recrutement et de permettre d'élaborer le contrat ou la nomination

- Concernant les personnels BIATSS :

Les pièces justificatives (pièce d'identité, diplômes, extrait du casier judiciaire etc.) ne sont demandées qu'une fois le candidat choisi, afin de clôturer la phase de recrutement et de permettre d'élaborer le contrat ou la nomination.

- ▶ *Pour les postes ouverts au recrutement de personnels titulaires par la voie du concours :*

Les procédures sont régies nationalement.

Le dépôt des candidatures se fait selon les indications données sur le site de l'UBS.

Cette indication figure sur le descriptif d'emploi publié sur le portail Galaxie, site ministériel pour les enseignants.

Les pièces à transmettre sont précisées par arrêtés.

Pour les personnels BIATSS, le dépôt des candidatures doit être effectué sur différentes plateformes « Cyclades » ou « Webitrf » selon le corps d'appartenance.

- ▶ *Pour les recrutements de doctorants :*

Les candidats sont invités à compléter un dossier de candidature en ligne et à télécharger les pièces justificatives sur TEBL.

1.3 - Accusé de réception et informations complémentaires

- ▶ *Pour l'ensemble des offres concernant les recrutements de contractuels ou de titulaires hors voie du concours et hors doctorants contractuels*

Les coordonnées du pôle recrutement Biatss et enseignants chercheurs de la DRH figurent sur les offres d'emploi.

- ▶ *Pour les doctorants :*

Un accusé de réception est envoyé automatiquement pour le dépôt d'une candidature ; les coordonnées d'un contact à l'école doctorale sont disponibles pour toute question.

II – Phase de sélection et d'évaluation

II.1 - Composition des comités de sélection

L'ensemble des recrutements donne lieu à l'établissement d'un « jury » de recrutement ou « comité de sélection » ou commission de recrutement. Ces « jurys » sont identifiés comme des acteurs déterminants pour assurer l'égalité de traitement des candidats et contribuer à la lutte contre toutes les discriminations.

Les membres de jury sont soumis à une obligation d'impartialité, d'objectivité et de neutralité. Une présélection des candidatures est alors effectuée et les candidats semblant répondre au mieux aux critères du poste sont reçus en entretien par la commission de recrutement, en présentiel ou à distance selon les possibilités du candidat.

► Pour les recrutements d'enseignants chercheurs :

Le comité de sélection constitue le jury de recrutement des maîtres de conférences et des professeurs des universités régis par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences. En outre, il émet un avis simple sur le recrutement de certains enseignants-chercheurs contractuels.

Un comité de sélection est constitué pour pourvoir chaque emploi d'enseignant-chercheur. Il n'est pas pérenne. La réglementation impose que plus de la moitié des membres du comité de sélection retenus lors de sa création soient des spécialistes de la discipline en cause.

De plus, ces comités de sélection doivent comprendre une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe et au moins deux personnes de chaque sexe. Les périmètres des comités de sélection sont fixés entre 8 et 16 personnes.

Les règles et les processus de constitution des comités de sélection sont diffusés sur l'intranet RH. Une information aux présidents des comités de sélection est faite chaque année avant les travaux des comités. Suivant le même modèle, mais avec l'application de règles et de procédures adaptées, des comités de sélection sont également mis en place pour les recrutements d'enseignants chercheurs contractuels.

► Pour les recrutements de personnels « techniques » contractuels de recherche :

Des « comités de sélection » ad hoc ou commission de recrutements devraient être constitués pour chaque recrutement.

► Pour les recrutements de doctorants :

Un jury de recrutement ad hoc auditionne chaque candidat, jury composé de plusieurs personnes dont des personnes extérieures à la thématique/au sujet de thèse/à l'unité de recherche et éventuellement, une personne de l'école doctorale et de la DRH.

De façon générale, quel que soit le type de personnels, la composition de ces « jurys » tente de répondre au mieux aux principes suivants :

- la recherche de la compétence professionnelle et des aptitudes personnelles,
- l'équilibre dans la nomination de personnes de chaque sexe,
- l'ouverture à des personnes extérieures au service recruteur,
- minimum de 3 membres.

II.2 - Sélection et entretien

- ▶ Pour les recrutements de personnels titulaires par la voie du concours :

L'ensemble des candidatures reçues et remplissant les conditions réglementaires sont étudiées par le jury. Les candidats déclarés admissibles sont ensuite reçus en entretien par le jury.

- ▶ Pour les recrutements de personnels contractuels BIATSS (hors doctorants) :

L'ensemble des candidatures reçues est examiné par le service recruteur uniquement.

- ▶ Pour les recrutements de personnels contractuels enseignants :

L'ensemble des candidatures reçues est examiné par le pôle recrutement de la DRH (examen de la recevabilité) et par le service recruteur

L'ensemble des candidatures reçues devrait être examiné par le pôle recrutement de la DRH et par le service recruteur.

Une présélection des candidatures est alors effectuée et les candidats semblant répondre au mieux aux critères du poste sont reçus en entretien par la commission de recrutement, en présentiel ou à distance selon les possibilités du candidat.

- ▶ Pour les doctorants :

Sont auditionnés les candidats présélectionnés, sur la base de leur profil scientifique et de leurs connaissances, par un jury composé du directeur de l'École doctorale et de professeurs appartenant à l'école doctorale. Les entretiens peuvent indifféremment avoir lieu en présentiel ou en visioconférences selon la disponibilité du candidat.

Une formation « mener un entretien de recrutement » pourrait être proposée par la DRH à l'ensemble des personnels susceptibles de participer à un « jury de concours » ou commission de recrutement.

II.3 - Prise en compte du mérite et des potentialités

- ▶ Pour l'ensemble des offres concernant les recrutements de contractuels ou les postes de titulaires ouverts au concours :

Les compétences requises pour le poste sont publiées dans l'annonce de recrutement ou le profil de poste.

- ▶ Pour les recrutements de doctorants :

L'arrêté du 22 février 2019 définit les compétences des diplômés du doctorat et inscrit le doctorat au répertoire national de la certification professionnelle.

III – Phase de nomination

III.1 - Retour aux candidats

- ▶ *Pour les recrutements de personnels titulaires par la voie de concours :*

L'ensemble des candidats BIATSS reçoit ses notes à l'issue du processus de concours.

Pour les recrutements de personnels enseignants chercheurs, les motifs pour lesquels leur candidature n'a pas été retenue sont communiqués aux candidats qui en font la demande.

- ▶ *Pour les recrutements de personnels contractuels (hors doctorants) :*

Chaque candidat reçoit un courriel l'informant des suites données à sa candidature (non retenu / retenu, avec classement éventuel).

- ▶ *Pour les recrutements de doctorants*

Dans la semaine qui suit l'audition, chaque candidat reçoit un courrier l'informant des suites données à sa candidature (non retenu / retenu, avec classement éventuel ou liste d'attente).

Pour les recrutements de personnels contractuels et titulaires , un processus de retour vers les candidats ayant été auditionnés et non retenus est à mettre en place afin de pouvoir, à leur demande, les informer des forces et des faiblesses de leur candidature pour le poste auquel ils ont postulé.