

# **VERS LA LABELLISATION HRS4R**

**Décembre 2020**

# Engagements de l'Université pour un recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite

Un recrutement ouvert, transparent et exigeant des chercheurs est absolument nécessaire pour garantir l'excellence de la recherche et l'avenir de l'université. Cette politique de recrutement, construite à partir des principes directeurs de la Charte Européenne du Chercheur, est une réponse à cette problématique cruciale pour l'Université.

Cette politique vise à rendre plus attractives les carrières de chercheurs et chercheuses, à favoriser leur mobilité et à s'assurer que chacun ait des opportunités égales. Afin de la mettre en place, Sorbonne Université a évalué plus spécifiquement ses pratiques en termes de recrutement des chercheurs et chercheuses et a construit en réponse un volet dédié de son plan d'action dans le cadre plus large de la labellisation HRS4R.

Afin d'assurer une meilleure formalisation dans les recrutements de contractuels et contractuelles, ainsi qu'une meilleure diffusion des offres à l'échelle européenne, notamment par une meilleure accessibilité, Sorbonne Université s'engage à formaliser un Guide du Recrutement, fournissant en particulier des modèles de fiches de postes, des éléments juridiques et des bonnes pratiques à l'attention des recruteurs et recruteuses, ainsi qu'à diffuser l'ensemble de ses offres sur la plateforme Euraxess. Par ailleurs, Sorbonne Université s'engage à améliorer sa capacité d'audit quant au respect des principes OTM-R (notamment par la mise en place d'un outil de recrutement).

# Engagements de l'Université pour un recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite

Les différentes étapes du processus de recrutement des enseignants-chercheurs et des chercheurs, de la phase de recrutement jusqu'à la phase de nomination sont normées par un corpus de textes nationaux et un ensemble de textes et d'engagements de l'établissement. Le panel des postes d'enseignants-chercheurs et de chercheurs est varié au sein de Sorbonne Université, les postes sont définis comme des postes de titulaires ou de non titulaires (chercheur en CDD ou CDI postdoctoral, attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER), ingénieurs de recherche en CDD ou en CDI).

La politique OTM-R de Sorbonne Université vise la mise en œuvre, pour chacune des phases des recrutements de chercheurs et chercheuses, des ambitions détaillées ci-après. Cette mise en œuvre se traduira notamment par la diffusion d'un Guide complet du recrutement, parmi les actions les plus prioritaires de notre plan d'action.

On considère que les étapes du processus de recrutement sont les suivantes :

- 1. Phase de définition du profil de poste**
- 2. Phase de publicité et d'information**
- 3. Phase de sélection et de recrutement**
- 4. Phase de nomination/d'annonce de la rétention de la candidature**
- 5. Phase d'évaluation du processus de recrutement**

# Engagements de l'Université pour un recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite

## 1. PHASE DE DÉFINITION DU PROFIL DE POSTE

La phase peut être considérée comme OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE lorsque :

- Les profils sont définis par un collectif regroupant plusieurs parties prenantes et experts.
- Une attention particulière est portée à la rédaction du profil (notamment l'intitulé du poste et les mots clés) en anglais
- Les critères de sélection sont clairement définis sur la fiche de poste

## 2. PHASE DE PUBLICITÉ ET D'INFORMATION

La phase peut être considérée comme OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE lorsque :

- Un effort de dématérialisation des procédures de recrutement et de réduction de la charge administrative est fait.
- Les publications de postes sont effectuées sur tous les sites nécessaires – ministériel, spécialisés – et notamment dans EURAXESS. Les offres sont rédigées en français et en anglais et contiennent des informations précises sur les missions, les conditions de travail, le processus de recrutement ainsi que les engagements de l'Université en termes de non-discrimination.
- Le calendrier du processus de recrutement est clair et facilement accessible.
- Les candidats reçoivent un accusé de réception de leur candidature et sont informés des pièces manquantes et/ou grandes étapes du processus (acceptation/refus des candidatures notamment).

# Engagements de l'Université pour un recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite

## 3. PHASE DE SELECTION ET DE RECRUTEMENT

*Pour rappel, un guide est déjà mis à la disposition des membres de comités de sélection.* La phase peut être considérée comme OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE lorsque :

- La composition du comité de sélection respecte des règles de parité, et de présence de membres experts indépendants. Elle est rendue publique avant le début des travaux du Comité sur le site Internet de l'établissement.
- Un rappel spécifique est fait sur le respect des règles d'impartialité.
- La politique OTM-R est présentée aux présidents des comités de sélection qui devront la faire respecter durant le recrutement.

## 4. PHASE DE NOMINATION/D'ANNONCE DE LA RÉTENTION DE LA CANDIDATURE

La phase peut être considérée comme OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE lorsque :

- Les dispositions légales quant à l'information des candidats dont les dossiers ont été évalués par un comité de sélection sont respectées.
- L'ensemble des candidats sont tenus au fait de l'avancement de leur candidature, y compris en cas de refus.
- Les candidats ont la possibilité de demander plus d'informations sur les raisons de refus de leur candidature.
- L'ensemble des candidats admis/recrutés ont la possibilité d'être accompagnés dans leurs démarches administratives.

# Engagements de l'Université pour un recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite

## 5. PHASE D'EVALUATION DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT

La phase peut être considérée comme OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE lorsque :

- Dans la mesure du possible et dans le respect de la réglementation en vigueur, un effort de collecte de données à visée d'étude et d'audit est fait. Des indicateurs de contrôle de la qualité et de la transparence du processus sont mis en œuvre.

MERCI

