

L'Université de Rennes pour un recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite - OTM-R

L'Université de Rennes s'est engagée dans la démarche HRS4R et construit sa politique de recrutement sur la base des principes directeurs de la « *Charte européenne du chercheur* » et du « *Code de conduite pour le recrutement des chercheurs* ». Afin de garantir l'excellence de la recherche de notre université, un recrutement ouvert, transparent et exigeant est nécessaire.

Pour ce faire, l'établissement a construit un plan d'action visant à rendre plus attractives les carrières des personnels attachés à la Recherche notamment en améliorant ses pratiques en terme de recrutement. Ce plan d'action prend en compte la diversité de la population concernée (*titulaire et contractuelle*) qui peut couvrir des réalités différentes et des procédures spécifiques de recrutement, certaines étant dictées par les statuts ou les décrets. Ainsi sont concernés les enseignant·es-chercheur·es, les ingénieur·es de recherche, les doctorant·es et chercheur·es contractuel·les, les attaché·es-es temporaires d'enseignement et de recherche (*ATER*). L'université de Rennes propose deux documents supports pour les personnels contractuels. Ils donnent un cadre de référence et des recommandations pour leur recrutement et leur développement de carrière :

- Le « *Code de conduite pour le recrutement et le développement de carrière des chercheur·es contractuel·les* »
- La « *Charte des personnels contractuels* ».

En effet, si les recrutements des titulaires enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, sont cadrés par les textes nationaux, une marge importante d'amélioration des pratiques subsiste pour le recrutement des contractuel·les. , L'Université s'engage à mettre en œuvre une formation relative au recrutement des contractuel·les, assortie d'un support documenté pour les recrutements de ces personnels afin d'assurer une meilleure formalisation des processus associés.

Cette action s'intègre dans la stratégie OTM-R de l'établissement et s'adresse notamment aux unités de recherche. Cette formation fournira des modèles d'offres d'emploi, de fiches de poste, des éléments juridiques ainsi que des éléments renforçant les bonnes pratiques des recruteurs et recruteuses.

Une attention particulière sera apportée à la diffusion des offres d'emploi à l'échelle européenne et internationale, notamment grâce à la plateforme Euraxess.

Cette démarche s'inscrit pleinement dans celle du développement d'une marque Employeur engagée par l'Université pour attirer les meilleurs candidats sur l'ensemble de ses métiers et fidéliser ses talents.

Par ailleurs, l'Université de Rennes, s'engage à améliorer son évaluation du respect des principes OTM-R par la définition et le suivi des processus de recrutement.

La politique OTM-R de l'Université de Rennes vise la mise en œuvre d'un processus de recrutement décliné de la manière suivante :

1. Phase de définition du besoin – du poste
2. Phase de publication du poste
3. Phase de candidature et de sélection des candidats-es
4. Phase de finalisation du recrutement
5. Phase d'évaluation du processus de recrutement

1. Phase de définition du besoin – du poste

La phase sera considérée comme ouverte, transparente et basée sur le mérite quand :

- Toutes les parties prenantes du poste partageront les informations suivantes pour l'élaboration du poste :
 - Description du projet scientifique
 - Description de la mission et des activités
 - Connaissances et compétences nécessaires à la réalisation des missions
 - Environnement de travail dans l'unité, à l'université, sur le site
 - Conditions salariales
 - Durée du contrat
 - Date souhaitée de prise de poste
 - Budget sur lequel la personne sera recrutée
 - Phases et le calendrier du processus du recrutement

2. Phase de publication du poste

La phase sera considérée comme ouverte, transparente et basée sur le mérite quand :

- Une offre d'emploi sera complétée en français et en anglais à partir des informations fournies lors de la définition du besoin
- Les offres d'emploi seront rédigées de manière asexuée en éliminant les terminologies sexuées et les stéréotypes
- Une mention de la politique de non-discrimination sera explicite dans les offres d'emploi
- Le calendrier du processus de recrutement sera clair et facile d'accès
- Les publications de postes seront effectuées sur tous les sites adaptés : institutionnels, spécialisés et notamment dans EURAXESS.
- Les candidats-es recevront un accusé de réception de leur candidature (*acceptation/refus des candidatures notamment*)

3. Phase de candidature et de sélection des candidat-es

La phase sera considérée comme ouverte, transparente et basée sur le mérite quand :

Pour les enseignant-es chercheur-es titulaires :

- La réglementation en vigueur cadre l'organisation et le fonctionnement des comités de sélection

Pour les ingénieur·es de recherche titulaires :

- La réglementation en vigueur cadre l'organisation et le fonctionnement des jurys de concours

Pour les personnels contractuels :

- Un support de formation/guide du recrutement sera mis à disposition des acteurs et actrices du recrutement
- Un effort de dématérialisation des procédures de recrutement et de réduction de la charge administrative pour les candidats-es sera fait
- Les entretiens avec les candidat·es sélectionné·es seront conduits par au moins deux personnes dont le-la responsable direct·e de la personne à recruter
- Une grille d'évaluation des candidatures sera proposée aux acteurs et actrices du recrutement

4. Phase de finalisation du recrutement**La phase sera considérée comme ouverte, transparente et basée sur le mérite quand :**

- L'ensemble des candidats-es seront tenus-es au fait de l'avancement de leur candidature, y compris en cas de refus
- Le-la candidat·e retenu·e sera informé·e des modalités et cadre réglementaire régissant l'emploi des personnels contractuels de l'Université
- Les candidat·es auront la possibilité de demander plus d'informations sur les raisons de refus de leur candidature

5. Phase d'évaluation du processus de recrutement**La phase sera considérée comme ouverte, transparente et basée sur le mérite quand :**

- Dans la mesure du possible et dans le respect de la réglementation en vigueur, les données seront collectées et évaluées selon des indicateurs de contrôle de la qualité et de la transparence du processus
- Une communication de cette évaluation sera faite annuellement devant les instances de l'Université