

# Stratégie de ressources humaines pour la recherche

## Politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur le mérite des chercheurs et des enseignants-chercheurs

Open Transparent Merit-based Recruitment (OTM-R)

*18 mars 2024*

### **PREAMBULE**

Pour garantir l'excellence de sa recherche, l'Institut Agro Rennes-Angers s'est engagée dans une démarche stratégique d'amélioration de sa politique de ressources humaines en se portant candidat au label HR Excellence in Research.

A partir des principes directeurs de la Charte Européenne du Chercheur, ce label européen vise à rendre plus attractives les carrières des chercheurs et enseignants-chercheurs, à favoriser leur mobilité et à s'assurer que chacun ait des opportunités égales.

En outre, la labellisation HRS4R exige une politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur les mérites des chercheurs et enseignants-chercheurs appelée aussi politique OMT-R pour Open Transparent Merit-based Recruitment.

En effet, il est essentiel d'avoir une procédure de recrutement des chercheurs et enseignants-chercheurs de qualité et de les accompagner tout le long de leur carrière. Cette préoccupation se reflète dans les valeurs portées par l'Institut Agro Rennes-Angers et légitime sa volonté d'acquisition du label HRS4R.

En sa qualité d'établissement public d'enseignement et de recherche, l'Institut Agro Rennes-Angers applique la réglementation française. L'égal accès de tous aux emplois publics est un principe clairement énoncé à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 qui est repris au titre de la Constitution du 4 octobre 1958. De nombreux principes en découlent : égalité d'accès aux concours de la fonction publique, égalité entre les hommes et les femmes ou encore le principe de l'égalité de tous les candidats aux concours administratifs.

Les différentes étapes du processus de recrutement des chercheurs et enseignants-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 qui s'harmonisent avec les principes d'ouverture, de transparence et de sélection au mérite.

Pour autant, l'auto-évaluation des processus de recrutements des chercheurs et enseignants-chercheurs par la communauté universitaire va conduire à la mise en place d'un plan d'action d'amélioration en continue des pratiques et des prestations.

## **La politique de recrutement OTM-R de l'Institut Agro Rennes-Angers**

Le panel des postes d'enseignants-chercheurs et de chercheurs est varié au sein de l'école, les postes sont définis comme des postes de titulaires ou de contractuels (chercheur en CDD ou CDI postdoctoral, ingénieurs de recherche en CDD ou en CDI).

La politique OTM-R de l'Institut Agro Rennes-Angers visera la mise en œuvre, pour chacune des phases des recrutements des chercheurs et des enseignants-chercheurs, des ambitions détaillées ci-après en distinguant le recrutement des contractuels et des titulaires.

### **Le recrutement des contractuels**

Les profils de postes de contractuels sont définis par les directeurs des services de recrutement et proposés au recrutement sur la base d'une fiche de poste à la Direction des Ressources Humaines (DRH).

Conformément à la réglementation française, les contrats de chercheurs sont liés à la durée du projet et peuvent être portés à trois ans, renouvelable si le projet n'est pas fini et selon la disponibilité budgétaire. La commission d'embauche des chercheurs est déléguée à la direction du laboratoire.

Concernant les contractuels recrutés sur les postes vacants d'enseignants chercheurs fonctionnaires, une procédure est mise en place avec une commission ad hoc en charge du recrutement. Cette commission est constituée des directeurs de laboratoire et de département de formation et/ou de représentants de la direction et d'experts de la discipline.

Le recrutement des doctorants est délégué aux écoles doctorales regroupées qui délivrent les diplômes, les inscriptions se faisant dans chaque établissement.

Le recrutement des professeurs invités (enseignants chercheurs étrangers de haut niveau) proposés par les laboratoires reste à la validation du conseil d'administration en formation restreinte.

Ces procédures et les commissions de recrutement assurent le suivi de la réglementation, l'analyse de l'employabilité et des conditions d'embauche en lien étroit avec la direction générale et la direction des ressources humaines.

### **Le recrutement des titulaires**

Le processus de recrutement pour les postes d'enseignants-chercheurs titulaires est le suivant :

1. Phase de définition du profil de poste
2. Phase de publicité et de candidature
3. Phase de sélection et de recrutement
4. Phase de nomination
5. Phase d'évaluation

Ces phases constituent autant d'éléments de contrôle pour assurer la maîtrise OTM du recrutement.

#### **1. Phase de définition du profil de poste**

La phase est OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE lorsque :

Les profils sont définis par un collectif regroupant un ensemble de parties prenantes et d'experts. Une réflexion a lieu au sein de l'établissement pour apprécier les besoins sur la base de plusieurs outils :

Pour la définition du besoin de recrutement :

- Le recueil du besoin se fait au moment du dialogue de gestion pour les demandes d'ouverture de poste concertée entre le département et/ou le laboratoire et la direction des ressources humaines.

Pour la partie enseignement, le collectif s'appuie sur :

- La cartographie des disciplines enseignées au regard de la maquette d'enseignement,
- La consommation des heures de la maquette d'enseignements,
- L'identification du potentiel d'enseignants-chercheurs et d'enseignants par départements, poids des heures complémentaires.

Pour la partie Recherche :

- Originalité du profil recherche en lien avec les enjeux scientifiques portés la composante, éléments différenciant dans un contexte local, national et international,
- Articulation avec la formation d'ingénieurs et de docteurs,
- Des échanges et des arbitrages sont rendus en comité de direction. Les profils de poste sont présentés et validés dans les instances.

Point d'amélioration HRS4R :

- Rédiger un guide du recrutement regroupant les lignes directrices (politique OTMR) et procédures concernant l'ensemble du processus de recrutement : publication des offres (y compris une fiche de poste type en anglais et en français), sélection des candidats pour tous les types de postes) (Action 7)
- Accompagner les recruteurs dans la mise en place de procédures recrutement OTMR (Action 8).

## **2. Phase de publicité et de candidature**

La phase est OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE lorsque :

Seuls les documents réglementaires seront demandés aux candidats afin d'alléger la charge administrative pour les candidats.

Les publications sont effectuées sur l'application ministérielle PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC qui rappelle les documents réglementaires.

Une publication est également effectuée sur le site institutionnel de l'Institut Agro Rennes-Angers. Les candidats sont informés du calendrier de sélection affiché sur le site internet.

Les candidatures s'effectuent par l'envoi dématérialisé. Les candidats peuvent trouver sur le site (ou celui du ministère lorsqu'il s'agit d'un poste de fonctionnaire d'Etat) les documents et formulaires nécessaires à la constitution de leur dossier.

Point d'amélioration HRS4R :

- Développer l'ouverture des recrutements à l'international en développant l'usage d'Euraxess pour la publication des offres d'emploi (Action 11)

- Développer l'usage de l'anglais dans les documents RH (Action 12)

### **3. Phase de sélection et de recrutement**

La phase est 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 sera présentée aux présidents des comités de sélection qui devront la faire respecter durant le recrutement.

Les jurys et comités de sélection classent les candidatures selon des critères permettant de faire émerger une hiérarchie selon le mérite.

Point d'amélioration HRS4R :

- Veiller à une formation permanente des commissions et jurys. (Action 13)

### **4. Phase de nomination et d'intégration**

La phase est OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE lorsque :

L'Institut Agro Rennes-Angers informe systématiquement les candidats du résultat obtenu. Les concours font l'objet d'un rapport mis à la disposition des participants à la dernière phase du recrutement. Les voies de recours sont systématiquement indiquées sur les documents officiels.

La nomination des chercheurs ou des enseignants-chercheurs est opérée par l'autorité administrative investie de ce pouvoir au niveau ministériel ou au niveau local. Les enseignants-chercheurs recrutés sont informés qu'ils disposent ensuite d'une année pour demander leur reclassement (prise en compte des services effectués antérieurement à leur nomination dans le corps).

Les chercheurs ou des enseignants-chercheurs deviennent titulaires de la fonction publique après une année de stage. La titularisation est prononcée sur la base d'un rapport de titularisation validée en instance.

Point d'amélioration HRS4R :

- Mettre en place le tutorat d'un enseignant-chercheur confirmé pour des enseignants-chercheurs récemment recrutés (Action 17).
- Mettre en place d'une journée d'intégration.
- Alléger des horaires d'enseignement pour les enseignants-chercheurs primo-arrivants.
- Mettre en place un parcours d'accompagnement pour l'encadrement des doctorants (en vue de l'obtention de l'HDR) (Action 19).

### **5. Phase d'évaluation**

La phase est OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE lorsque :

- Les candidats peuvent s'exprimer de manière anonyme par une enquête de satisfaction. Cette enquête est à élaborer et fait partie du plan d'action à déployer.

- Les candidats ont la possibilité de demander la consultation des rapports relatifs à leur candidature rédigés par les rapporteurs du comité de sélection et/ou de conseil d'administration restreint (possibilité réservée aux candidats classés).

Point d'amélioration HRS4R :

- Mettre en place des indicateurs de suivi des candidatures notamment sur le nombre de refus de titularisation.