

## POLITIQUE OTM-R\* DE L'UNIVERSITÉ D'ANGERS ET STRATÉGIE HRS4R

*\*Open Transparent Merit-based Recruitment*

### PRÉAMBULE

En accord avec les lois nationales définissant le recrutement et les carrières de la recherche française, la charte européenne pour le recrutement et la politique de l'université définie par le projet d'établissement rédigé en 2016, l'Université d'Angers définit sa politique de recrutement ouverte, transparente et au mérite et les objectifs poursuivis dans le cadre de HRS4R.

L'université vise à l'excellence de sa recherche et de sa formation, et organise sa politique de recrutement de sorte à attirer les meilleures compétences. Déjà organisée selon cet objectif, elle est lancée dans un processus incrémental ayant pour ambition de compléter et d'améliorer son fonctionnement pour avancer sur la voie de l'excellence. Les actions d'amélioration de la qualité de recrutement sont déjà en cours, ou seront mises en place dans le cadre de la [stratégie HRS4R](#) et de son plan d'action.

### 1 – INFORMATION SUR LES POSTES

L'université fournit une information claire et transparente sur les postes de recherche et d'enseignement-recherche à pourvoir, sur les postes d'ingénierie et de techniciens. Cette information contenue dans les fiches de poste comprend notamment les diplômes requis, les compétences recherchées, les caractéristiques de l'emploi, de l'équipe de recherche d'accueil, les conditions de travail et salariales.

*Amélioration HRS4R : L'UA travaille à systématiser et normaliser l'information disponible, parfois variable selon les composantes et les laboratoires. Elle souhaite aussi rendre son information plus précise et plus complète, par exemple sur les perspectives de carrière. Une attention particulière doit être portée au recrutement des contractuels. (Action n°3 )*

### 2 – COMMUNICATION SUR LES POSTES VACANTS

L'université d'Angers publie le plus largement possible ses offres d'emploi, en utilisant notamment son site internet et le site du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (postes de fonctionnaires d'Etat), et en coordination avec d'autres institutions partenaires comme le CNRS, l'INSERM, l'INRAE, leurs laboratoires présents sur les sites, et les Ecoles Doctorales.

*Amélioration HRS4R : L'UA doit développer à chaque fois que nécessaire l'usage d'EURAXESS pour le moment partiel, et avec ce développement l'amélioration de son information en anglais destinée à un recrutement international. (Action n°5 )*

### 3 – USAGE DU NUMÉRIQUE

Les candidatures s'effectuent en ligne. 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. L'UA veille en permanence à l'accessibilité de ces documents. L'UA s'engage à ne demander que les documents strictement nécessaires au recrutement.

*Amélioration HRS4R : L'UA doit faciliter l'usage du numérique en créant le cas échéant les liens vers des documents-guide. (Action n°10 )*

#### 4 – INFORMATION SUR LES PROCÉDURES DE RECRUTEMENT ET DE CLASSEMENT

La procédure de recrutement correspondant au type de poste est clairement définie et disponible avec la fiche de poste (lien vers rubrique procédure). Chaque candidat doit donc savoir quels sont les aspects techniques attendus, en particulier pour les entretiens de recrutement, qu'ils soient en face à face ou en télé-entretiens.

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

*Amélioration HRS4R : L'UA veille à rendre explicite les critères de classement pour les postes à travers la fiche de poste publiée qui doit permettre à tout candidat de comprendre ce qui est attendu. Ce travail d'amélioration permanente repose sur une analyse des recrutements effectués et l'introduction de retours d'expérience pour les années suivantes. D'autre part, L'UA travaille à une précision plus importante destinée en particulier aux candidats qui ne maîtrisent pas le fonctionnement usuel du recrutement des universités françaises. (Action n°2)*

#### 5 – COMPOSITION DES COMITÉS ET JURYS DE RECRUTEMENT

La composition des jurys et comités est définie par la loi pour les postes de titulaires faisant l'objet de concours de recrutement. Elle est connue et diffusée sur le site de l'UA.

*Amélioration HRS4R : La publication déjà effective de la composition des commissions, comités et jurys pour les postes nationaux, doit être systématisée pour les postes de contractuels. (Action n° 2)*

#### 6 – FORMATION DES COMITÉS ET JURYS POUR UN RECRUTEMENT ÉQUITABLE ET TRANSPARENT

Le recrutement est effectué par des jurys et comités de sélection veillant aux règles d'équité entre les candidats. Ils sont composés en respectant des règles de compétence, d'intégrité, d'équilibre homme-femme. L'UA veille à informer et former les membres des jurys et comités de sélection afin d'assurer une parfaite maîtrise des procédures réglementaires du recrutement ainsi que du cadre éthique. Ce volet représente depuis des années une action permanente de l'UA, à la fois sur des questions techniques, réglementaires, mais aussi sur des stéréotypes à combattre concernant des thèmes importants comme l'égalité homme-femme (schéma Egalité), la non-discrimination ou le handicap (schémas Handicap).

*Amélioration HRS4R : systématiser la maîtrise de toutes les dimensions du recrutement par une formation permanente des commissions et jurys, en particulier pour le recrutement des contractuels. (Actions n°1 ; 6 ; 18 ; 19 ; 20 ; 24)*

#### 7 – RÉSULTATS DU RECRUTEMENT

L'UA 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.

#### 8 – GUIDES SYNTHÉTIQUES

*L'ensemble du processus de recrutement doit être formalisé dans des guides destinés aux membres des comités et jurys, ainsi qu'à tous les types de chercheurs et enseignants-chercheurs candidats aux postes de l'UA, et constitue un objectif transversal dans le cadre du processus HRS4R dans lequel l'UA s'est engagé. (Action 11)*

MAJ 14/09/2020