

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

Open Transparent Merit-based Recruitment (OTM-R)

Le genre masculin a été retenu dans ce document pour en faciliter la lecture mais englobe aussi bien le masculin que le féminin.

Pour garantir l'excellence de sa recherche, l'Université de Haute-Alsace s'est engagée dans une démarche stratégique d'amélioration de sa politique de ressources humaines en se portant candidate 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.

1- Un recrutement ouvert et transparent

Les personnels titulaires et contractuels de l'Université sont recrutés dans le respect des grands principes de recrutement de la fonction publique qui visent à apprécier uniquement les seules compétences de qualités des candidats. L'Université s'est engagée dans une démarche de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité femme-homme dans tous ses processus de recrutement. Chaque année, les présidents des comités de sélection sont sensibilisés aux questions de partialité et au respect des règles de déontologie ainsi qu'à l'égalité de traitement des candidats en apportant une attention particulière aux stéréotypes.

1.1 Publication des offres

L'Université souhaite assurer la meilleure diffusion de ses offres d'emplois, en interne comme en externe, en France comme à l'International, afin d'en faciliter l'accès sans distinction.

Concernant le recrutement des personnels enseignants et enseignants-chercheurs, toutes les informations relatives aux postes, aux candidatures et aux résultats sont consultables sur le site du ministère : <https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html>

L'Université est également attentive au recrutement de ses chercheurs contractuels (notamment les post-doctorants) et souhaite leur garantir un socle commun de recrutement, notamment dans le cadre fixé par la Loi de Programmation de la Recherche (LPR). Elle veillera à la publication des offres sur le portail Euraxess.

1.2 Contenu des offres

Afin d'assurer l'homogénéité et la lisibilité des offres d'emplois diffusées, les composantes, laboratoires et services utilisent une maquette de fiche de recrutement commune. Celle-ci inclut la description des modalités de recrutement, des compétences et de l'expérience attendus des candidats ainsi que de ses conditions de travail.

1.3 Sélection et recrutement

La composition des comités de sélection respecte des règles de parité, et de présence des membres experts indépendants. Elle est rendue publique avant le début des travaux. Les jurys et comités de sélection classent les candidatures selon des critères permettant de faire émerger une hiérarchie selon le mérite.

2- Conditions de travail

L'Université est particulièrement attentive aux conditions de travail offertes aux jeunes chercheurs (contrat de bienvenue pour les maîtres de conférences stagiaires, package de formations à l'attention des encadrants) et à l'ensemble de ses personnels chercheurs ou d'appui à la recherche (plan d'égalité professionnelle Hommes-Femmes, accompagnement des parcours professionnels). La qualité de vie au travail (QVT) fait partie des axes stratégiques de l'établissement. Une enquête auprès de tous les personnels et les étudiants doit permettre de définir un plan d'action pluriannuel favorisant l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle (modularité raisonnée des horaires de travail, télétravail, droit à la déconnexion, ...), la prévention des risques « santé et psycho-sociaux ».

Les formalités d'accueil sont facilitées et anticipées. Dès son arrivée, l'agent nouvellement recruté se voit remettre un livret d'accueil et reçoit un passeport informatique lui donnant accès aux ressources numériques (adresse mail institutionnelle, ENT, Intranet ...).

Le Président convie chaque année le personnel nouvellement nommé à une journée d'accueil au cours de laquelle l'organisation, les différents services supports et interlocuteurs leur sont présentés.

Les personnels recrutés ont accès à des formations pour leur permettre de faciliter leur prise de fonction et acquérir de nouvelles compétences pour exercer leur fonction ou évoluer.

L'établissement offre la possibilité à ses personnels de bénéficier d'un accompagnement et d'un suivi de carrière auprès d'un service dédié au sein de la DRH (bilan professionnel, formations de dynamisation de carrière...).

Une vigilance particulière est apportée à l'accueil de chercheurs étrangers venant de pays où les libertés académiques sont menacées, via notamment le programme PAUSE (Programme national d'Accueil en Urgence des Scientifiques en Exil).

Les doctorants contractuels bénéficient d'un accueil et d'un suivi spécifique dans le cadre de leur parcours au sein de leur école doctorale. Une journée doctorale est organisée une fois par an en lien avec le collège doctoral, des formations spécifiques sont dispensées par leur école doctorale (formations spécifiques et techniques) et le collège doctoral (formations transversales et professionnalisantes en vue notamment de favoriser leur insertion professionnelle).

Plusieurs dispositifs sont mis en œuvre pour accompagner le doctorant et son directeur de thèse tout au long de son parcours : charte du doctorat, conventions de formation, comité de suivi de thèse.