

La stratégie RH à Nantes Université et la démarche HRS4R

La stratégie des ressources humaines de Nantes Université s'appuie sur le cadre européen *Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)*, fixé par la Commission Européenne. Le label *HR Excellence in Research* obtenu par l'établissement en mars 2022 vient reconnaître l'engagement de Nantes Université dans cette démarche d'amélioration continue.

La Charte Européenne du Chercheur et le Code de Recrutement du Chercheur (C&C) précisent les principes de cette stratégie des ressources humaines européenne, et notamment ce qui constitue une politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur le mérite, au sens de la valorisation des parcours et des compétences des candidats (politique OTM-R).

Forte de ces principes, la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de Nantes Université se décline notamment dans les lignes directrices de gestion (LDG), qui fixent les orientations générales en matière de mutation et de mobilité (LDG mobilité) ainsi qu'en matière de promotion et de valorisation des parcours (LDG promotion et valorisation des parcours) pour les agents titulaires et en CDI de droit public.

La charte de gestion des personnels BIATSS contractuels est une autre déclinaison des orientations stratégiques de l'établissement relatives à sa politiques des ressources humaines, construite notamment autour de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion de la qualité de vie au travail pour les agents contractuels.

Cette politique des ressources humaines se décline au sein des 4 pôles de Nantes Université (Humanités, Santé, Sciences et Technologie, Sociétés), à travers la création et le développement de services RH de proximité. Ces 4 pôles sont notamment dotés de compétences de proximité en ce qui concerne le recrutement et la carrière des enseignants-chercheurs.

Ce document vise à présenter les orientations stratégiques de la politique des ressources humaines et notamment la politique de recrutement de Nantes Université pour les postes d'enseignants-chercheurs, de post-doctorants, de doctorants et d'ingénieurs de recherche, ouverts aux titulaires et aux contractuels.

Principes fondateurs de la politique de recrutement de Nantes Université

Nantes Université construit avec ses établissements-composantes sa stratégie RH autour de principes communs et structurants, énoncés dans la lettre d'orientation stratégique (LOS) :

- Agir pour l'égalité professionnelle et la parité et lutter contre les discriminations. Conformément à l'article 22 des statuts de Nantes Université, l'établissement s'engage à développer une « *politique transversale d'accompagnement, de soutien et de valorisation visant à rééquilibrer la place et la représentation des femmes à tous les niveaux et dans tous les secteurs [...]* ».
- Déployer et consolider une politique relative au handicap ;
- Elaborer et mettre en œuvre des chartes de recrutements communes. L'article 24 stipule l'engagement de l'ensemble des membres de Nantes Université pour définir et déployer des « *politiques communes en matière de ressources humaines* ». Plus particulièrement, « *des chartes de recrutement des personnels définissent des principes communs s'appuyant notamment, pour les enseignants-chercheurs, sur la stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs* ».
- Contribuer à la montée en compétences des personnels et les accompagner dans leur évolution de carrière, à travers la mise en place d'une école de formation.

La conférence des ressources humaines constitue l'instance d'échanges et de débats sur les politiques communes en matière de ressources humaines, et plus particulièrement sur les opérations de recrutement conjointes ou concertées entre les établissements membres, sur le bien-être au travail, la lutte contre les discriminations, l'égalité femme-homme, le handicap, la promotion de la diversité, la santé des étudiants et des personnels, la formation professionnelle interne, la prévention des risques, et les actions sociales et sportives pour les personnels et les étudiants.

Processus de recrutement

Les processus de recrutement mis en œuvre par Nantes Université visent à être aussi transparent, ouvert et basé sur les compétences que possible, et ce quel que soit le type de population ciblé.

L'établissement s'est récemment doté de l'outil Between, outil de multidiffusion des offres d'emploi et de gestion des candidatures, permettant de garantir une transparence du processus et une information régulière et automatique aux candidats sur l'état d'avancement de leur candidature. Cet outil, encore en phase d'expérimentation, sera déployé à terme à l'ensemble des recrutements de l'établissement.

Publication des offres

L'ensemble des offres d'emploi (enseignants-chercheurs et personnels administratifs) de Nantes Université est publié sur le site de l'établissement. Les offres sont également consultables sur l'application nationale GALAXIE (pour les postes d'enseignants-chercheurs) et sur la plateforme EURAXESS (pour les postes d'enseignants-chercheurs et de post-doctorants). Les postes pour les personnels administratifs et techniques - BIATSS (notamment les postes d'ingénieurs de recherche) sont publiés sur les sites nationaux de recherche d'emploi (APEC, Place Emploi Public, LinkedIn, etc.), et ce pour un délai minimum de 30 jours. Suite à la création de l'établissement public expérimental Nantes Université, les offres des établissements membres de Nantes Université sont également publiés sur le site de l'établissement.

A noter pour les enseignants-chercheurs et enseignants que deux campagnes annuelles permettent d'ouvrir le recrutement aux enseignants-chercheurs titulaires d'une part et aux enseignants-chercheurs contractuels (ATER, enseignant-chercheur LRU) d'autre part.

L'établissement s'engage à ouvrir autant que possible les candidatures à un public international. En effet, depuis la campagne de recrutement 2022, toutes les fiches de poste des professeurs d'université sont publiées en anglais et en français. A compter de la campagne de recrutement 2023, les fiches de postes des maîtres de conférences seront également publiées en anglais et en français pour ouvrir davantage les opportunités de candidatures à l'international. Selon les domaines disciplinaires, les offres de post-doctorat sont accessibles en anglais. L'établissement met également à disposition des personnels en charge du recrutement et de la publication des offres au fil de l'eau une fiche type d'offre d'emploi en anglais.

Le calendrier des principales échéances est communiqué aux candidats sur les fiches de poste ou sur les plateformes (date limite de candidature, date d'audition, prise de poste souhaitée, etc.)

Les candidats sont informés du processus de traitement de leur candidature, quel que soit leur profil :

Type de population	Modalités de publication et de notification aux candidats
Enseignants-chercheurs titulaires et contractuels [R3 et R4]	Procédure gérée sur la plateforme GALAXIE Notifications envoyées aux candidats sur l'avancement des candidatures
Post-doctorants [R2]	Publication des offres sur le site de l'Université et sur le site EURAXESS (en anglais)
Doctorants [R1]	Publication des offres de doctorat sur la plateforme TEBL ¹ à partir de 2023
Personnels BIATSS [R2 à R4]	Envoi d'un accusé de réception informant le candidat du délai de traitement

Un guide à la rédaction d'une offre d'emploi est publié sur l'intranet, à disposition des services, des composantes et des laboratoires, leur fournissant des outils et des conseils pour rédiger une fiche de poste claire et pertinente.

Travaux en cours :

- *Harmonisation des pratiques de publication d'une fiche de poste de post-doctorant sur EURAXESS*
- *Publication des offres de thèses publiées sur la plateforme EURAXESS, via la plateforme TEBL*

Organisation et mise en place des comités de sélection et des jurys

Pour les enseignants-chercheurs – R3 et R4

Les règles relatives à la constitution et à la composition d'un comité de sélection sont exposées dans le guide des recrutements des enseignants-chercheurs, transmis aux présidents ainsi qu'aux membres du comité de sélection et actualisé chaque année. Ce guide retrace l'ensemble des étapes du processus de recrutement des enseignants-chercheurs titulaires.

En complément de ce guide, chaque président ou vice-président à un comité de sélection est invité à suivre une formation dispensée par l'établissement, qui permet d'aborder les aspects réglementaires et les principes de non-discrimination et d'égalité femmes-hommes et de sensibiliser aux différents biais pouvant exister en la matière. Cette formation permet également de rappeler les principes d'ouverture à la diversité des profils et des mobilités (intersectorielles, interdisciplinaires, géographiques, etc.)

Concernant les recrutements des enseignants-chercheurs contractuels (ATER et contractuels LRU), une commission de recrutement est organisée soit par poste ou soit par composante. L'organisation du recrutement relève du pôle et du service recruteur.

Pour les post-doctorants – R2

Les commissions de recrutement pour les post-doctorants respectent les mêmes principes que les recrutements de personnels contractuels (commissions de recrutement identique pour tous les candidats, parité femmes-hommes dans les jurys). Les membres des commissions de recrutement ont la possibilité de suivre une formation pour se former à la réalisation d'un entretien de recrutement.

Pour les doctorants – R1

Les écoles doctorales définissent et précisent les modalités de dépôt des sujets de thèse et les procédures d'évaluation des dossiers de candidatures. Elles ont obligation de publier la composition du comité de sélection (membres et statuts). Les

¹ Thèses en Bretagne et Pays de la Loire

doctorants pour lesquels le dossier est retenu sont informés de la composition du comité de sélection en amont de leur entretien.

Pour les personnel BIATSS – R2 à R4

La charte de gestion des agents contractuels a été actualisée et validée par le Conseil d'Administration de Nantes Université en mars 2023. Elle est consultable sur l'intranet et disponible pour toute personne devant procéder à un recrutement d'agents contractuels. Il est spécifié que l'organisation des commissions de recrutement doit être identique pour tous les candidats et doit également être conforme aux lignes directrices de gestion en termes de parité.

Une formation est proposée par le pôle gestion des compétences de la DRHDS aux membres des commissions de recrutement.

Travaux en cours :

- *Elaboration d'une procédure commune au niveau de l'établissement sur les modalités de sélection des candidatures, quelle que soit l'école doctorale d'affectation.*
- *Rédaction d'un guide à destination des recruteurs pour réussir un recrutement (courant 2023-2024)*

Sélection, entretien et évaluation des candidats – analyse des candidatures, pré-sélection, auditions

Pour les enseignants-chercheurs – R3 et R4

Après la phase d'étude de recevabilité des candidatures, les comités de sélection procèdent à l'examen des candidatures, sans distinction et sans ordre de priorité. Après délibérations, le comité établit une liste des candidats à auditionner. Tous les candidats reçoivent un avis avant audition, permettant d'expliquer un refus ou une acceptation d'audition. Le comité de sélection procède ensuite à l'audition des candidats retenus dans des conditions qui doivent être identiques pour chacun des candidat-es (notamment s'agissant de la durée de l'audition). L'audition des candidats se fait en français. Chaque audition de candidat comprend une mise en situation pédagogique, d'un format court et identique pour tous les candidats, dont le contenu est librement défini par le comité.

Des outils et des modèles de documents sont mis à disposition des membres des comités de sélection dans le guide des recrutements des enseignants-chercheurs.

Pour les doctorants – R1

Chaque école doctorale publie sa procédure de recrutement, permettant d'identifier et d'explicitier notamment les différents critères de sélection et d'évaluation des candidats. Un guide commun reprenant les principes et les bonnes pratiques est en cours d'élaboration pour partage aux écoles doctorales. Un format type d'offre d'emploi pour une thèse sera mis à disposition pour la campagne 2024. Les laboratoires pré-sélectionnent les candidats à auditionner. Chaque candidat reçoit une réponse positive (avec une convocation à l'audition) ou négative. Le jury lors de l'audition classe les candidats selon les critères d'évaluation dictées par l'école doctorale. Les candidats reçus reçoivent une réponse positive ou négative selon le classement final. Si le candidat accepte il reçoit un email expliquant la démarche à suivre pour procéder à l'inscription et à la mise en place du contrat doctoral.

Pour les personnel BIATSS – R2 à R4

Une grille d'évaluation est mise à disposition de la commission de recrutement afin d'apprécier chaque candidature selon des critères pré-définis. Elle doit impérativement être remise au bureau des recrutements ou au gestionnaire RH de pôle qui pilote la procédure pour pouvoir valider le recrutement. A défaut, la lettre d'engagement ne pourra être transmise au candidat retenu. La rédaction doit être argumentée, afin de pouvoir être mobilisée lors d'un éventuel recours d'un candidat non retenu.

Pour l'ensemble des recrutements, les commissions de recrutement ou comité de sélection veillent à prendre en considération un ensemble de critères de sélection, exposés dans les grilles d'évaluation.

Travaux en cours :

- *Elaboration d'une charte de gestion des enseignants contractuels*
- *Mise en place d'un modèle de rapport d'audition pour les écoles doctorales.*

Retours aux candidats et nomination

Type de population	Modalités de publication et de notification aux candidats
Enseignants-chercheurs titulaires et contractuels [R3 et R4]	Notification envoyée via GALAXIE aux candidats à la fin du processus Envoi d'une lettre d'engagement électronique au candidat retenu
Post-doctorants [R2]	Notification faite par les pôles aux candidats à la fin du processus Envoi d'une lettre d'engagement au candidat retenu
Doctorants [R1]	PV d'audition par école doctorale donnant le classement final proposé par les écoles doctorales Validation du classement final par la vice-présidente aux affaires doctorales. Notification aux candidats par les écoles doctorales Délai de réponse de 7 jours, avant appel à la liste complémentaire
Personnels BIATSS [R2 à R4]	Envoi d'une lettre d'engagement au candidat retenu Délai de 8 jours pour accepter l'offre Envoi d'un courriel avec accusé de réception aux candidats retenus

Accueil et intégration des personnels à Nantes Université

Un guide d'accueil et un guide d'accompagnement sur le volet RH sont mis à disposition de tous les nouveaux personnels. Les encadrants sont invités à s'assurer que tous les services, outils et accompagnements soient offerts au nouvel arrivant (checklist des managers).

Une journée d'accueil facilite les échanges et les interactions entre les nouveaux arrivants et les équipes de l'université (politique et administrative).

Pour les doctorants, des modalités spécifiques d'accueil sont mises en place. Chaque laboratoire accueille les doctorants dans leurs locaux. Une matinée d'accueil des doctorants est organisée au niveau de l'établissement en novembre chaque année. Les écoles doctorales organisent les jours suivants des temps d'accueil plus spécifiques.

Travaux en cours :

- *Réalisation d'un guide d'accueil des doctorants mis à la disposition des laboratoires*

Contrôle et amélioration continue des processus de recrutement

Différentes procédures décrivent le déroulé des processus de recrutement et identifient les différents acteurs impliqués dans le processus. Cela participe à l'amélioration et à l'harmonisation des pratiques (ex : procédure de recrutement hors campagne, procédure de recrutement d'un post-doctorant).

La Direction des Ressources Humaines et du Dialogue Social, en collaboration avec les pôles et les services RH de proximité, déploie un dispositif de maîtrise des risques et d'amélioration continue. Ce dispositif permettra notamment de fiabiliser les

données RH, d'améliorer les pratiques quotidiennes et de donner davantage de transparence à la réalisation de certains processus, comme le recrutement.

Documents ressources à disposition

- Lignes directrices de gestion (mobilité / valorisation des parcours)
- Guide des carrières à destination des enseignants-chercheurs
- Guide sur le recrutement des enseignants-chercheurs titulaires
- Procédure de recrutement des personnels BIATSS
- Charte de gestion des contractuels BIATSS
- Vademecum – Rédaction d'une offre d'emploi
- Checklist à destination des managers
- Procédure de recrutement hors campagne
- Procédure de recrutement d'un post-doctorant