

Recrutement

12. Recrutement

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que soient clairement spécifiées les normes d'entrée et d'admission pour les chercheurs, particulièrement en début de carrière, et devraient également faciliter l'accès aux groupes désavantagés ou aux chercheurs qui reviennent à une carrière de chercheur, y compris les enseignants (de tout niveau) revenant à une carrière de chercheur. Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient adhérer aux principes exposés dans le code de conduite pour le recrutement des chercheurs lorsqu'ils nomment ou recrutent des chercheurs.

Législation pertinente (autorisant ou entravant la mise en œuvre de ce principe)	Règles et / ou pratiques institutionnelles existantes	Complètement : + Presque mais pas complètement : +/- Partiellement : -/+ Insuffisamment : -	En cas de -, /+, ou +/-, indiquez l'écart entre le principe et votre pratique actuelle. Si pertinent, listez les législations nationales ou régionales qui empêchent l'implémentation. ☐	Initiatives déjà entreprises et/ou suggestions pour amélioration de la situation
Article L. 952-6 du code de l'éducation Articles 9, 9-1 et 9-2, 22 à 31, 42 à 49-3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984	Une politique d'admission en doctorat est spécifiée par chaque Ecole Doctorale; conformément à la réglementation, les enseignants du second degré qui préparent un doctorat peuvent obtenir une décharge de service ;	+/-	Un effort pourrait être entrepris en direction des enseignants agrégés qui souhaitent poursuivre une carrière de chercheur après une thèse préparée au sein de l'établissement	Les critères d'admission des doctorants dans les ED doivent être publiés sur les site internet des ED ; Une politique d'attribution de décharges pour les enseignants du premier degré pour la préparation d'un doctorat est envisagée.

13. Recrutement (publication des postes)

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient établir des procédures de recrutement ouvertes, efficaces, transparentes, favorables, comparables à l'échelle internationale, et adaptées aux types de postes publiés. Les annonces devraient donner une description étendue des connaissances et compétences requises et ne devraient pas être spécialisées au point de décourager les candidats recevables. Les employeurs devraient inclure une description des conditions de travail et des droits, y compris les perspectives de développement de carrière. En outre, le délai séparant la publication de l'offre d'emploi ou de l'appel à candidatures et la date limite de réponse doit être réaliste.

Législation pertinente (autorisant ou entravant la mise en œuvre de ce principe)	Règles et / ou pratiques institutionnelles existantes	Complètement : + Presque mais pas complètement : +/- Partiellement : -/+ Insuffisamment : -	En cas de -, /+, ou +/-, indiquez l'écart entre le principe et votre pratique actuelle. Si pertinent, listez les législations nationales ou régionales qui empêchent l'implémentation. ☐	Initiatives déjà entreprises et/ou suggestions pour amélioration de la situation
Article L. 952-6 du code de l'éducation	Les règles encadrant la publication des postes mis à la campagne synchronisée sont hors du contrôle de l'établissement ; Lorsqu'un poste est publié au fil de l'eau, la fixation des dates d'ouverture et de clôture est du ressort de l'établissement ; la publication dans Euraxess ainsi que la traduction en anglais des profils de poste sont déjà réalisées ; la description des conditions de travail dans les fiches de poste peut être succincte ; Les profils des postes de PAST ouverts au recrutement ne sont pas systématiquement publiés sur le site de l'université.	+/-		S'assurer que les dates de publication des postes au fil de l'eau, des postes d'ATER et des postes de post-doc permettent une période d'ouverture suffisamment longue ; Réviser le format de la description des postes pour inclure une description satisfaisante des conditions de travail ; Prévoir une publication systématique des profils de poste de PAST ouverts au recrutement.

14. Sélection

Les comités de sélection devraient rassembler des expertises et des compétences diverses, refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes et, si nécessaire et possible, inclure des membres issus de différents secteurs (public et privé) et disciplines, provenant notamment d'autres pays, et possédant l'expérience appropriée pour évaluer le candidat. Dans la mesure du possible, un large éventail de pratiques de sélection devrait être utilisé, telles que l'évaluation par des experts externes et les entretiens en tête-à-tête. Les membres des comités de sélection devraient être convenablement formés.

Législation pertinente (autorisant ou entravant la mise en œuvre de ce principe)	Règles et / ou pratiques institutionnelles existantes	Complètement : + Presque mais pas complètement : +/- Partiellement : -/+ Insuffisamment : -	En cas de -, /+, ou +/-, indiquez l'écart entre le principe et votre pratique actuelle. Si pertinent, listez les législations nationales ou régionales qui empêchent l'implémentation. ☐	Initiatives déjà entreprises et/ou suggestions pour amélioration de la situation

Articles L. 952-6-1 et L. 952-15 du code de l'éducation Articles 9, 9-1 et 9-2 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984	La composition des comités de sélection est cadrée par les textes et les délibérations du Cac ; Les présidents des comités de sélection reçoivent un guide préparé par la DRH pour les aider dans leur mission :	+ / -		Le projet CAP 20-25 et son programme de "politique des talents" donne l'opportunité de financer la participation d'experts internationaux aux travaux des comités de sélection ;
15. Transparence Les candidats devraient être informés, avant la sélection, du processus de recrutement et des critères de sélection, du nombre de postes disponibles et des perspectives de développement de carrière. À l'issue du processus de sélection, ils devraient également être informés des points forts et des points faibles de leur candidature.				
Législation pertinente (autorisant ou entravant la mise en œuvre de ce principe)	Règles et / ou pratiques institutionnelles existantes	Complètement : + Presque mais pas complètement : +/- Partiellement : -/+ Insuffisamment : -	En cas de -, /+, ou +/-, indiquez l'écart entre le principe et votre pratique actuelle. Si pertinent, listez les législations nationales ou régionales qui empêchent l'implémentation. ☒	Initiatives déjà entreprises et/ou suggestions pour amélioration de la situation
Article 4 du décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013	Les postes d'EC sont publiés sur Galaxie ; Les postes d'ATER sont publiés sur Altaïr ; Les possibilités de contrats doctoraux sont affichées sur les sites des Ecoles Doctorales ;	- / +		Information donnée à l'issue du processus de sélection (points forts – points faibles de la candidature) pour les candidats auditionnés sur les postes d'EC. Pour les postes d'ATER, il faudra définir des modalités de communication à destination des candidats qui ne sont pas retenus.
16. Jugement du mérite Le processus de sélection devrait prendre en considération la totalité de l'expérience acquise par les candidats. Tout en se concentrant sur leur potentiel global en tant que chercheurs, il doit aussi prendre en compte leur créativité et leur degré d'indépendance. Cela signifie que le mérite devrait être jugé tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif, en mettant l'accent sur les résultats remarquables obtenus dans un parcours professionnel diversifié et pas uniquement sur le nombre de publications. En conséquence, l'importance des indicateurs bibliométriques devrait être correctement pondérée au sein d'un éventail plus large de critères d'évaluation, tels que l'enseignement, la supervision, le travail d'équipe, le transfert de connaissances, la gestion de la recherche, l'innovation et les activités de sensibilisation du public. Pour les candidats issus du secteur industriel, une attention particulière devrait être accordée à toute contribution à des brevets, activités de développement ou inventions.				
Législation pertinente (autorisant ou entravant la mise en œuvre de ce principe)	Règles et / ou pratiques institutionnelles existantes	Complètement : + Presque mais pas complètement : +/- Partiellement : -/+ Insuffisamment : -	En cas de -, /+, ou +/-, indiquez l'écart entre le principe et votre pratique actuelle. Si pertinent, listez les législations nationales ou régionales qui empêchent l'implémentation. ☒	Initiatives déjà entreprises et/ou suggestions pour amélioration de la situation
Articles 22 à 24 et 43 à 45 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 ; Décret n° 92-70 du 16 janvier 1992 relatif au Conseil national des universités	Les comités de sélection agissent en qualité de jury de concours ; les procédures permettant de valider des équivalences liées à l'expérience des candidats sont fixées par le code de l'éducation.	+ / -		Le guide à destination des présidents de comité de sélection comportera une section mettant l'accent sur l'importance de considérer la totalité de l'expérience des candidats.
17. Variations dans la chronologie des curriculum vitae Les interruptions de carrière ou les variations dans l'ordre chronologique des curriculum vitae ne devraient pas être pénalisées mais être considérées comme le développement d'une carrière, et donc comme une contribution potentiellement précieuse au développement professionnel des chercheurs vers un parcours professionnel multidimensionnel. Les candidats devraient donc être autorisés à soumettre des curriculum vitae basés sur des preuves, reflétant un ensemble représentatif de réalisations et de qualifications appropriées pour le poste sollicité.				
Législation pertinente (autorisant ou entravant la mise en œuvre de ce principe)	Règles et / ou pratiques institutionnelles existantes	Complètement : + Presque mais pas complètement : +/- Partiellement : -/+ Insuffisamment : -	En cas de -, /+, ou +/-, indiquez l'écart entre le principe et votre pratique actuelle. Si pertinent, listez les législations nationales ou régionales qui empêchent l'implémentation. ☒	Initiatives déjà entreprises et/ou suggestions pour amélioration de la situation
Article L. 952-2-1 du code de l'éducation	Les candidatures pour l'obtention d'un contrat doctoral de la part d'étudiants ayant un parcours non-linéaire ne sont pas toujours facilitées ;	- / +		Lors du recrutement des post-docs, il devrait être possible pour les candidats de fournir une lettre de recommandation venant d'un acteur du monde socio-économique ; les Ecoles Doctorales devraient s'assurer de ne pas pénaliser des candidats à un contrat qui sortent d'une première expérience professionnelle

<p>18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité Toute expérience de mobilité, par exemple: un séjour dans un autre pays/région ou dans un autre établissement de recherche (public ou privé), ou un changement de discipline ou de secteur, soit dans le cadre de la formation initiale de recherche soit à un stade ultérieur de la carrière de chercheur, ou encore une expérience de mobilité virtuelle, devrait être considérée comme une précieuse contribution au développement professionnel du chercheur.</p>				
Législation pertinente (autorisant ou entravant la mise en œuvre de ce principe)	Règles et / ou pratiques institutionnelles existantes	Complètement : + Presque mais pas complètement : +/- Partiellement : -/+ Insuffisamment : -	En cas de -, -/+, ou +/-, indiquez l'écart entre le principe et votre pratique actuelle. Si pertinent, listez les législations nationales ou régionales qui empêchent l'implémentation. ☐	Initiatives déjà entreprises et/ou suggestions pour amélioration de la situation
				Un suivi des profils des primo-recrutés à l'université et de la part de ceux-ci ayant une expérience internationale doit être envisagé ; la présence d'un projet de mobilité à l'international dans les projets déposés lors des demandes de CRCT doit être valorisée (peut-être hors sujet si on se concentre ici sur les recrutements).
<p>19. Reconnaissance des qualifications Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient prévoir l'évaluation appropriée des qualifications universitaires et professionnelles de tous les chercheurs, y compris les qualifications non formelles, notamment dans le contexte de la mobilité internationale et professionnelle. Ils devraient s'informer et acquérir une compréhension complète des règles, des procédures et des normes régissant la reconnaissance de ces qualifications et, par conséquent, explorer le droit interne en vigueur, les conventions et les règles spécifiques relatives à la reconnaissance de ces qualifications par toutes les voies disponibles.</p>				
Législation pertinente (autorisant ou entravant la mise en œuvre de ce principe)	Règles et / ou pratiques institutionnelles existantes	Complètement : + Presque mais pas complètement : +/- Partiellement : -/+ Insuffisamment : -	En cas de -, -/+, ou +/-, indiquez l'écart entre le principe et votre pratique actuelle. Si pertinent, listez les législations nationales ou régionales qui empêchent l'implémentation. ☐	Initiatives déjà entreprises et/ou suggestions pour amélioration de la situation
	Le réseau des DRH fournit toutes les informations nécessaires à la prise en compte de l'ensemble des règles relatives à la reconnaissance des qualifications.			
<p>20 - Ancienneté Les niveaux de qualifications requis devraient correspondre aux nécessités du poste et ne pas être définis comme un obstacle à l'entrée. La reconnaissance et l'évaluation des qualifications devraient avoir pour axe central de juger les réalisations de la personne plutôt que sa situation ou la réputation de l'institution au sein de laquelle elle a acquis ses qualifications. Puisque les qualifications professionnelles peuvent être acquises au début d'une longue carrière, le modèle du développement professionnel tout au long de la vie devrait également être reconnu.</p>				
Législation pertinente (autorisant ou entravant la mise en œuvre de ce principe)	Règles et / ou pratiques institutionnelles existantes	Complètement : + Presque mais pas complètement : +/- Partiellement : -/+ Insuffisamment : -	En cas de -, -/+, ou +/-, indiquez l'écart entre le principe et votre pratique actuelle. Si pertinent, listez les législations nationales ou régionales qui empêchent l'implémentation. ☐	Initiatives déjà entreprises et/ou suggestions pour amélioration de la situation
	Une vigilance sur l'absence de mention d'âge limite pour les recrutements notamment de post-docs semble nécessaire ;			
<p>21. Nominations post doctorat Les institutions qui nomment des chercheurs titulaires d'un doctorat devraient établir des règles claires et des orientations explicites pour le recrutement et la nomination des chercheurs post doctorat, y compris la durée maximale et les objectifs de ces nominations. Ces orientations devraient tenir compte du temps passé dans de précédentes nominations post doctorat dans d'autres institutions, et du fait que le statut post doctorat devrait être transitoire, dans le but premier d'offrir des possibilités supplémentaires de développement professionnel pour une carrière de chercheur dans le cadre de perspectives d'avancement à long terme.</p>				

Législation pertinente (autorisant ou entravant la mise en œuvre de ce principe)	Règles et / ou pratiques institutionnelles existantes	Complètement : + Presque mais pas complètement : +/- Partiellement : -/+ Insuffisamment : -	En cas de -, +/-, ou +/-, indiquez l'écart entre le principe et votre pratique actuelle. Si pertinent, listez les législations nationales ou régionales qui empêchent l'implémentation. ☐	Initiatives déjà entreprises et/ou suggestions pour amélioration de la situation
	La durée des post-docs est systématiquement spécifiée sur les offres ; Certains laboratoires (exemple LMV) prévoient deux niveaux de rémunération des post-docs selon leur ancienneté dans la carrière .			L'établissement d'une grille de rémunération selon l'« ancienneté » pour l'ensemble des contrats de post-docs de l'établissement ; Mise en place d'une aide à la préparation de concours d'EPST pour les post-docs.