

Politique OTM-R de l'UTC

L'université de technologie de Compiègne a obtenu le label HR Excellence in Research (HRS4R) en décembre 2016. Adhérant aux principes de la charte européenne du chercheur et du code de conduite pour le recrutement des chercheurs, l'UTC s'attache depuis fort longtemps à respecter les principes inscrits dans la politique de l'OTM-R et à **développer une politique de recrutement ouverte, transparente et fondée sur le mérite.**

Une diversité de profils de personnels :

Le recrutement de chercheurs à l'UTC reconnaît plusieurs catégories de chercheurs :

- le personnel académique (maîtres de conférences, professeurs des universités) et des enseignants-chercheurs contractuels,
- le personnel scientifique (doctorants et chercheurs post-doctorants),
- des personnels techniques peuvent aussi être recrutés pour des fonctions de support à la recherche.

L'ensemble des recrutements de l'établissement (hors doctorants dont le recrutement est assuré par l'école doctorale) est pris en charge par le pôle recrutement de la direction des ressources humaines. L'objectif est ainsi de professionnaliser et de sécuriser le processus de recrutement.

La variété des catégories de personnels (titulaire/non titulaire, enseignant-chercheur/chercheur/doctorant/ingénieur/technicien) oblige à autant de processus de recrutement différents même si ceux-ci sont homogènes par catégorie, indépendamment du type de recrutement (permanent ou temporaire).

L'ensemble des procédures de recrutement et des trames de documents (demande d'autorisation de recrutement et trame de fiche de recrutement) est disponible sur l'ENT de l'établissement afin d'assurer la plus grande transparence et d'aider les services recruteurs dans leurs démarches et réuni désormais dans un guide du recrutement disponible également sur le site institutionnel.

Des processus de recrutement ouverts, transparents et fondés sur le mérite :

Tous les postes mis au recrutement (hors doctorants) ont un **profil d'emploi** élaboré conjointement entre l'interlocuteur du recrutement et le pôle recrutement de la DRH. Les compétences requises pour le poste sont ainsi publiées dans l'annonce de recrutement ou le profil de poste.

Les **postes sont publiés** largement. La totalité des postes fait l'objet d'un affichage sur le site de l'UTC, rubrique « Recrutement » et selon le type de recrutement auprès de Pôle emploi et de l'APEC (association pour l'emploi des cadres), la PEP : Place de l'Emploi Public, les réseaux sociaux (Indeed, LinkedIn) et pour les postes de chercheurs au sens large sur la plateforme Euraxess.

Concernant les doctorants, l'ensemble des propositions de thèse est diffusé sur le site de l'UTC – rubrique école doctorale et, le cas échéant, sur le site de l'ABG (association Bernard Grégory qui œuvre pour l'évolution professionnelle des docteurs) et sur Euraxess.

Pour le **dépôt des candidatures** (hors concours), l'UTC dispose d'une plateforme dédiée au recrutement sur son site.

Lors de la phase de sélection et d'évaluation, l'ensemble des recrutements donne lieu à l'établissement d'un « jury » de recrutement ou « comité de sélection » ou commission de recrutement. Ces « jurys » sont identifiés comme des acteurs déterminants pour assurer l'égalité de traitement des candidats et contribuer à la lutte contre toutes les discriminations.

Les membres de jury sont soumis à une obligation d'impartialité, d'objectivité et de neutralité.

Une formation « mener un entretien de recrutement » est en outre proposée par la DRH à l'ensemble des personnels susceptibles de participer à un « jury » ou commission de recrutement.

Une vidéo de sensibilisation aux biais inconscients est également diffusée aux présidents de comité de sélection chaque année lors du lancement de la procédure de recrutement.

La phase de sélection terminée, chaque candidat reçoit un courriel l'informant des suites données à sa candidature (non retenu / retenu, avec classement éventuel).

Dérogations possibles :

Des dérogations sont possibles aux processus et aux règles décrits ci-dessus uniquement pour retenir, prolonger ou réintégrer des chercheurs, ou pour développer des actions de discriminations positives. Le processus de dérogation doit alors être transparent, justifié et documenté. En aucun cas, il ne peut être dérogé à l'adéquation du candidat au poste et à ses mérites pour y prétendre.

Une politique d'intégration des personnels affirmée :

Les conditions de la prise de fonction sont définies en lien avec le lauréat, la structure d'accueil et la DRH.

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

L'établissement organise également, deux fois par an, une journée d'accueil à laquelle est convié l'ensemble du personnel nouvellement recruté et au cours de laquelle l'organisation, les différents services support et interlocuteurs leur sont présentés.

Des formations sur le fonctionnement d'un établissement d'enseignement supérieur et le statut des personnels sont également organisées pour les nouveaux personnels afin de faciliter leur connaissance et leur intégration au sein de leur nouvel environnement. Des formations complémentaires peuvent être organisées en tant que de besoin pour leur permettre de faciliter leur prise de fonction et acquérir de nouvelles compétences pour exercer leurs fonctions ou évoluer.

L'établissement offre la possibilité à ses personnels de bénéficier d'un accompagnement et d'un suivi de carrière auprès de la conseillère en évolution professionnelle présente à la DRH.

L'UTC favorise également l'accompagnement et le maintien des personnels en situation de handicap dans l'emploi. Elle met en œuvre les actions du schéma directeur et facilite l'inclusion de ces personnels au sein de la communauté universitaire. Plus généralement, un plan d'égalité professionnelle est en cours de déploiement à l'UTC et met en œuvre des actions de lutte contre les discriminations.

Les doctorants contractuels bénéficient en supplément de ces actions, d'un accueil et d'un suivi spécifiques dans le cadre de leur parcours au sein de leur école doctorale. Une Journée de rentrée est organisée une fois par an par l'école doctorale, des formations spécifiques sont dispensées (formations scientifiques et techniques, formations transversales et professionnalisantes en vue notamment de favoriser leur insertion professionnelle).