

Stratégie européenne de ressources humaines au bénéfice des personnels enseignant-chercheur et chercheur de l'Université Paris Nanterre

Politique de Recrutement Ouvert, Transparent et au Mérite (OTM-R)

L'Université Paris Nanterre s'est engagée dans la démarche d'obtention du label « Excellence in Research » délivré par la Commission européenne. La stratégie européenne de ressources humaines en matière de recherche « HRS4R » vise à définir et mettre en place des actions d'amélioration des conditions de travail et de recrutement des personnels enseignant-chercheur et chercheur. Cette démarche d'amélioration s'appuie notamment sur les recommandations prévues par la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Une telle stratégie témoigne de l'inscription de l'UPN dans l'espace européen de la recherche, avec les universités membres de l'alliance EDUC.

Après une analyse des pratiques par l'ensemble des acteurs concernés, quatre groupes de travail ont préparé un diagnostic et un plan d'action présenté aux instances en septembre 2024. Le processus est échelonné en quatre phases : a) diagnostic de l'existant et identification des difficultés ; b) proposition d'axes d'amélioration ; c) définition des actions ; d) répartition entre les services et définition des indicateurs. La réflexion est déclinée pour chaque statut des personnels enseignant-chercheur et chercheur. Elle se déploie au fil des différentes étapes de leur vie professionnelle avec une attention particulière sur les premières étapes. Le groupe de travail consacré aux questions de recrutement et de conditions de travail des personnels de recherche enseignant-chercheur et chercheur (dont les doctorants et post-doctorants) a notamment eu pour rôle de définir et d'assurer le déploiement de la politique de recrutement ouvert, transparent et au mérite.

Les services de la DRH s'assurent de l'application de l'ensemble de la réglementation française applicable, notamment via la plate-forme Galaxie. Au sein des UFR et instituts, l'ensemble des phases de recrutement relève des comités consultatifs de discipline constitués par section CNU. Les membres de ces comités sont des personnels enseignant-chercheur et chercheur élus. Pour les contrats doctoraux et de recherche, les recrutements sont opérés directement par les écoles doctorales et les unités de recherche. La synergie entre les services dédiés aux ressources humaines, les comités consultatifs de discipline et les personnels enseignant-chercheur et chercheur constitue la garantie à la fois du respect de la réglementation en matière de recrutement dans la fonction publique mais aussi de recrutements de personnel en forte adéquation avec les différentes fonctions attendues dans chacune des composantes et disciplines présentes à l'UPN.

Les politiques de recherche, de formation et de partenariat font de l'UPN, forte de son engagement en matière de responsabilité sociale et de transition écologique, un

établissement attractif. L'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail soutenue par la démarche de labellisation de la stratégie européenne pour les ressources humaines, participent également à construire un environnement stimulant pour les personnels développant la recherche, la formation et la diffusion de la recherche.

Les orientations de la politique OTM-R consistent à s'appuyer sur les procédures déjà ancrées dans différents services ou composantes de l'université, pour :

- renforcer les campagnes de recrutement des personnels enseignant-chercheur statutaires (maîtres de conférences et professeurs), améliorer la collégialité quant à la définition des postes publiés ; améliorer, dans le respect de la réglementation applicable, l'information ; encourager les discussions entre tous les acteurs et actrices du recrutement sur les modalités et critères de recrutement en attirant l'attention sur les exigences OTM-R et la non-discrimination ;
- renforcer la formalisation des recrutements des autres personnels enseignant-chercheur et chercheur: ATER, contrats doctoraux, contrats de recherche (post-doc ou autres) ;
- développer le mentorat pendant la phase d'accueil des nouveaux collègues ;
- favoriser la participation à la campagne nationale des contrats doctoraux handicap.

Ainsi, est notamment prévue la réalisation des actions suivantes :

Campagne d'emploi des personnels enseignant-chercheur statutaires

Le groupe de travail a prévu de renforcer les demandes de financement de postes d'enseignants chercheurs à son ministère de tutelle et dans le même temps de rehausser le plafond d'emploi. Pour améliorer la définition des fiches de postes et des modalités d'audition des candidates et candidats, l'établissement renforce le processus depuis l'identification du besoin jusqu'à l'élaboration des fiches de poste et la composition des comités de sélection pour garantir la collégialité, en reconsidérant le rôle des comités consultatifs de discipline.

Faisant le constat qu'il existe parfois des facteurs de renoncement de certaines personnes à se porter candidates, l'établissement a prévu de faire mention explicite sur le site Internet de l'établissement que toute personne peut candidater et que toute candidature sera évaluée équitablement.

Recrutement de l'ensemble des contractuels

Pour l'ensemble des contractuels, et notamment pour lutter contre les discriminations, l'établissement s'engage à établir des statistiques générées sur les candidatures et le recrutement des contractuels par statut.

Recrutement des ATER

Concernant le recrutement des ATER, il sera dorénavant demandé aux unités de recherche et d'enseignement de formuler et de diffuser des profils de poste contenant des mots clés sur les attentes.

Afin d'améliorer le processus de réponse aux candidatures, le développement de l'application SOLEIL pourrait prévoir un dispositif de réponse automatique au suivant, et de demande des pièces, au fil des désistements dans la liste des candidats retenus.

Recrutement des chercheurs ou post-doc

Une discussion sera engagée avec les unités de recherche sur les contrats postdoctoraux et les contrats de recherche afin de faciliter le recrutement des personnels chercheurs en début de carrière. Des lignes directrices issues des bonnes pratiques sont envisagées afin d'améliorer l'harmonisation des recrutements.

Campagne nationale des contrats doctoraux handicap

Deux actions concernent spécifiquement la participation à la campagne nationale des contrats doctoraux handicap. Il s'agit pour la première de renforcer la politique de l'établissement en matière de gestion et d'attribution des contrats doctoraux handicap. La seconde consiste à engager une réflexion sur la republication ou non d'une année sur l'autre des contrats doctoraux handicap non pourvus (mise en commun ou gel et report sur l'année suivante) ainsi que sur la possibilité d'ajuster le nombre de contrats aux candidatures potentielles en fonction des années. À cette fin, pourrait être proposée l'identification, avec la mission handicap, du vivier d'étudiantes et étudiants susceptibles d'être incités à candidater.

Accueil de chercheuses et chercheurs étrangers

Des professeurs et chercheurs invités sont recrutés pour de courts séjours. Les candidatures parviennent le plus souvent dans le cadre de partenariats de recherche ou de formations entre laboratoires ou UFR.

Accueil des personnels primo entrants

Pour améliorer les conditions d'accueil des personnels enseignant-chercheur et chercheur primo-arrivants, un programme de mentorat est mis en place à partir de la rentrée 2024. Au-delà de la journée d'accueil qui est maintenue et dont les modalités s'étoffent d'année en année, une absence de dispositif a été soulevée s'agissant des personnels arrivant en cours d'année. Certains, en particulier les personnels internationaux, rencontrent des difficultés administratives en dehors de l'UPN. Le groupe de travail a donc décidé de la mise en place d'un guide et d'un référent accueil et démarches administratives spécifiques aux personnels enseignant-chercheur et chercheur. Ce guide sera spécifiquement dédié aux démarches administratives et aux contacts utiles en la matière.