

# La Politique de recrutement des chercheurs et des enseignants-chercheurs, ouverte, transparente et fondée sur le mérite (OTM-R) à Oniris.

Dans une démarche de progression continue concernant le recrutement, la carrière et la mobilité de ses personnels, Oniris s'est engagée en février 2022 dans la démarche de labellisation européenne HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers). Ce label européen vise à accroître l'attractivité de l'École, à favoriser la mobilité des chercheurs et à s'assurer d'une égalité de traitement dans l'accompagnement des carrières.

Les pratiques de l'établissement sont ainsi en constante évolution afin de mettre en œuvre au quotidien les recommandations de la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. La mise en œuvre d'une politique de Recrutement Ouvert, Transparente et fondée sur le Mérite (OTM-R) est ainsi essentielle.

En sa qualité d'établissement public d'enseignement et de recherche (Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel - EPSCP), Oniris applique la réglementation française qui assure l'égalité d'accès aux concours de la fonction publique ainsi que l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les postes proposés par Oniris peuvent être de deux ordres :

- Les postes de contractuels, sur budget de l'Etat ou budget de l'établissement, bénéficiant d'un CDD (Contrat à Durée Déterminée) ou d'un CDI (Contrat à Durée Indéterminée),
- Les postes de titulaires de la fonction publique d'Etat.

Même si le processus de recrutement reste constant, les modalités peuvent être adaptées en fonction de la typologie des postes, fonctionnaires, contractuels Etat ou contractuels établissement.

## Le processus de recrutement OTM :

- Définition du profil de poste, des critères de sélection, du calendrier et de la composition du jury de recrutement,
- Publicité du poste : rédaction puis publication de l'offre d'emploi en français et pour les emplois de scientifiques, en anglais, sur le site internet de l'école, sur le site « Choisir le service public », sur les réseaux sociaux et pour les emplois scientifiques, sur Euraxess jobs,
- Enregistrement des candidatures,
- Sélection des candidats en deux étapes (étude du dossier écrit puis audition des candidats pré-selectionnés),
- Classement des candidats par la commission de recrutement,
- Recrutement du candidat classé en 1<sup>ère</sup> position.

# Adaptation du processus de recrutement en fonction de la typologie des postes

## Recrutement des chercheurs fonctionnaires

Le recrutement des enseignants-chercheurs (professeurs, maîtres de conférence) et des chercheurs (ingénieurs de recherche...) est réalisé par concours, mutation ou détachement, selon le processus défini par le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire.

## Recrutement des chercheurs contractuels

Les profils de postes de contractuels sont définis par la direction des services concernés, en lien avec le comité de direction de l'établissement, et proposés au recrutement sur la base d'une fiche de poste à la Direction des Ressources Humaines (DRH).

## Principes OTM à chaque étape du processus de recrutement :

### 1. Définition du profil de poste

Les profils sont définis par un collectif regroupant un ensemble de parties prenantes et d'experts. Une réflexion a lieu au sein de l'établissement pour apprécier les besoins sur la base de plusieurs outils :

#### Définition du besoin de recrutement :

- Le recueil du besoin se fait au moment du dialogue de gestion pour les demandes d'ouverture de poste concertée entre le département et/ou le laboratoire et la direction des ressources humaines.

Pour la partie enseignement, le collectif s'appuie sur :

- La cartographie des disciplines enseignées au regard des maquettes d'enseignement,
- La consommation des heures de ces maquettes d'enseignements,
- L'identification du potentiel d'enseignants-chercheurs et d'enseignants par départements, poids des heures complémentaires.

Pour la partie recherche :

- Originalité du profil recherche en lien avec les enjeux scientifiques portés par l'unité de recherche, éléments différenciant dans un contexte local, national et international,
- Articulation avec la formation de docteurs,
- Des échanges et des arbitrages sont rendus en comité de direction. Les profils de poste sont présentés et validés dans les instances.

### 2. Publicité et candidature

Seuls les documents réglementaires seront demandés aux candidats afin d'alléger la charge administrative pour les candidats.

Dans le cadre du plan d'actions HRS4R (action A.6 - Amélioration de la communication sur les offres d'emploi notamment sur Euraxess), les offres d'emploi sont désormais publiées sur les sites :

EURAXESS : <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/search>

Choisir le service public : <https://choisirleservicepublic.gouv.fr/> qui rappelle les documents réglementaires.

Une publication est également effectuée sur le site de l'école et les réseaux sociaux.

Les candidatures s'effectuent par envoi dématérialisé. Les candidats peuvent trouver sur le site (ou celui du ministère lorsqu'il s'agit d'un poste de fonctionnaire d'État) les documents et formulaires nécessaires à la constitution de leur dossier.

### 3. Sélection et recrutement

La composition du jury de sélection respecte les règles de parité, et de présence de membres experts indépendants. Elle est rendue publique avant le début des travaux du jury sur le site Internet de l'établissement.

- Un rappel spécifique est fait au jury sur le respect des règles d'impartialité. Les jurys de sélection classent les candidatures selon des critères permettant de faire émerger une hiérarchie selon le mérite.

Dans le cadre du plan plan d'action HRS4R, il est prévu :

- Une formation obligatoire sur l'OTM-Rvpour tous les membres de jury de sélection. (action 1.5)
- Une formalisation de la grille de recrutement pour tous les types d'emploi (action 1.4)
- La création d'un nouvel outil informatique garantissant l'égalité d'accès à l'emploi public (action 1.2)

### 4. Phase de nomination et d'intégration

Oniris informe systématiquement les candidats du résultat obtenu. Dans le cadre des concours, chaque candidature fait l'objet d'un rapport rédigé par le jury de sélection qui est mis à la disposition des candidats classés (c'est-à-dire ayant participé à la dernière phase du recrutement). Les voies de recours sont systématiquement indiquées sur les documents officiels.

La nomination des chercheurs ou des enseignants-chercheurs est opérée par l'autorité administrative investie de ce pouvoir au niveau ministériel ou au niveau local. Les personnes recrutées sont informées qu'elles disposent ensuite d'une année pour demander à l'instance nationale leur reclassement (prise en compte des services effectués antérieurement à leur nomination dans le corps).

Les chercheurs ou des enseignants-chercheurs deviennent titulaires de la fonction publique après une ou deux année(s) de stage. La titularisation est prononcée sur la base d'un rapport de titularisation validée en instance.

Dans le cadre du plan d'actions HRS4R, il est prévu la mise en place d'un programme de soutien et de formation des scientifiques nouvellement recruté.e.s, incluant au besoin la mise en place d'un tutorat et/ou l'allègement de la charge d'enseignement (action 4.4.) ainsi que la systématisation de la formation à l'encadrement doctoral pour tous les scientifiques visant à passer l'HDR (action 6.1).