La politique OTM-R de l'UL

En février 2017, l'Université de Lorraine (UL) a obtenu le label HR Excellence in Research (HRS4R) qui récompense son engagement continu pour améliorer ses pratiques et les conditions d'accueil de l'ensemble de ses personnels. Adhérant aux principes de la Charte européenne des chercheurs et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, l'UL a l'ambition de développer une politique de recrutement ouverte, transparente et fondée sur le mérite, en phase avec sa charte des valeurs adoptée en 2016 et dont elle vient ici renforcer l'effectivité. La politique OTM-R (Ouverture, Transparence et Mérite dans le Recrutement) de l'UL entend donc inscrire sa stratégie de recrutement des chercheurs dans le respect des cinq valeurs constitutives de son identité :

- L'universalité
- La créativité
- La réflexivité
- La solidarité
- La responsabilité

Une politique OTM-R respectant l'universalité des candidatures

Notre politique actuelle vise à attirer les meilleurs candidats (M) incluant les chercheurs étrangers et les groupes sous-représentés (O) et à leur offrir des conditions de travail attrayantes et des perspectives de carrière (M). Membre du réseau Euraxess, l'UL encourage ainsi le recrutement de personnels étrangers et les informe sur leurs droits (fiches de poste déposées sous Galaxie). L'UL sensibilise aussi les présidents de comité de sélection et de jury aux risques de discrimination et à l'égalité hommes-femmes (bulletin officiel n°27 du 2-7-2020, annexe 1). Plus généralement, un plan d'égalité professionnelle, en cours d'élaboration, prévoit de nombreuses actions garantissant un accès ouvert, transparent et fondé sur le mérite à tous ceux qui souhaitent rejoindre les activités et projets scientifiques de l'UL. Chaque année lors du lancement de la procédure de recrutement, les Présidents des comités de sélection sont par exemple sensibilisés aux questions de partialité et au respect des règles de déontologie ainsi qu'à l'égalité de traitement des candidats en apportant une attention particulière aux stéréotypes. Enfin, dans le cadre d'une trajectoire à long terme, l'UL encourage la définition de profils de poste (T) susceptibles d'attirer les meilleurs candidats (O), en France comme à l'étranger, notamment dans les secteurs identifiés comme stratégiques pour une université intensive en recherche (M).

Une politique OTM-R créative

L'UL a construit des guides énonçant les procédures (T) et bonnes pratiques (O, M) pour tous types de postes. Un règlement de gestion a ainsi été rédigé pour les chercheurs contractuels (disponible ici) et les gestionnaires ont été formés à son application. L'UL ambitionne également de définir le statut de post-doctorant afin de garantir un socle commun à tout recrutement (O, T, M), dans le cadre fixé par la Loi de Programmation de la Recherche (LPR). Enfin, l'UL est depuis longtemps attentive à la constitution de jurys et de comités de sélection paritaires (O), notamment dans le cadre du recrutement des EC où les compositions des jurys sont vérifiées par la DRH et validées par les instances de l'Université. L'UL encourage enfin l'ensemble de ses structures de recherche et de formation à s'inscrire dans une dynamique pluriannuelle de recrutement avec affichage anticipé des profils recherchés (T) et à adopter une démarche proactive de repérage d'un vivier de recrutement (O) pour accroître les chances d'attirer les meilleurs dans une spécialité donnée (M). Cette stratégie s'inscrit parfaitement dans le cadre de la LPR et des nouvelles voies de recrutement qu'elle permet (notamment les chaires de professeur junior).

Une politique OTM-R réflexive

L'UL interroge régulièrement ses pratiques de recrutement. Ainsi par exemple, l'UL émet, chaque année, un guide actualisé de fonctionnement des comités de sélection approuvé par le conseil d'administration restreint (disponible ici) et organise une réunion avec les présidents de comité (disponible ici), permettant l'échange de bonnes pratiques (T) et une amélioration continue des procédures (O, M), dans le respect des textes nationaux. Sur simple demande, les candidats peuvent aussi obtenir les rapports et avis les concernant (T). Pour les doctorants, des procédures plus transparentes ont également été définies par chaque école doctorale pour le recrutement des doctorants contractuels (O, T, M), en fonction du financeur (MESRI, ANR, Région). Un travail est en cours sur les chercheurs contractuels et notamment les post-doctorants pour lesquels l'UL souhaite préciser les attendus des postes et les modalités de recrutement.

Une politique OTM-R solidaire

Le recrutement et l'installation des enseignants-chercheurs étrangers sont accompagnés par la Direction des Relations Internationales et Européennes (DRIE). De même, les doctorants étrangers font l'objet d'un accompagnement spécifique et attentif de la Maison du Doctorat et de la DRIE. Une vigilance particulière est également apportée à l'accueil de chercheurs étrangers venant de pays où les libertés académiques sont menacées, via notamment le programme PAUSE (Programme national d'Accueil en Urgence des Scientifiques en Exil) ou d'autres actions que l'UL a développées (notamment avec le Liban).

Une politique OTM-R responsable

Au niveau individuel, toutes les personnes impliquées dans les différentes phases de recrutement (définition du profil de poste, publicité, sélection, recrutement et nomination) sont formées aux procédures et pratiques de l'Université de Lorraine. Chacune est donc mise en responsabilité (O, T). A un niveau plus collectif, l'UL entend, par une partie de ses recrutements, répondre aux grands enjeux sociétaux et chercher ainsi à attirer les meilleurs chercheurs (M), dans les domaines où son expertise est reconnue (I-Site LUE). L'UL a par exemple demandé à ses unités de recherche d'inscrire dans leur projet 2023-2027 au moins un des objectifs de développement durable de l'ONU, cette politique pouvant notamment se traduire par le recrutement de doctorants et post-doctorants sur des sujets innovants. Pour attirer les meilleurs chercheurs (M), l'UL est particulièrement attentive aux conditions de travail offertes aux jeunes chercheurs (package de formations à destination des encadrants, des directeurs d'ED et des directeurs d'unité, actions contre le harcèlement) et à l'ensemble de ses personnels chercheurs ou d'appui à la recherche (plan d'égalité professionnelle Hommes-Femmes ; accompagnement des parcours professionnels, analyse GPEC) (O, T, M).