La politique OTM-R de l'UL

L'Université de Lorraine (UL) est labellisée HR Excellence in Research (HRS4R) depuis 2017 (renouvellement accordé en 2023). Ce label récompense son engagement continu pour améliorer ses pratiques et les conditions d'accueil de l'ensemble de ses personnels. Adhérant aux principes développés par la Charte européenne des chercheurs et des chercheuses et par le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs et chercheuses, 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 et des chercheuses 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 et chercheuses étranger(e)s et les groupes sous-représentés (O) et à leur offrir des conditions de travail attrayantes et des perspectives de carrière (M). Membre de la *Coalition on Advancing Research Assessment* (CoARA), l'UL s'engage à reconnaître la diversité des carrières et des contributions scientifiques. L'UL entend ainsi abandonner l'utilisation inappropriée, dans l'évaluation des candidatures, des indicateurs basés sur les revues et les publications (facteurs d'impact, h-index). Membre du réseau Euraxess, l'UL encourage également le recrutement de personnels étrangers et les informe sur leurs droits. Plus généralement, un plan d'égalité professionnelle prévoit de nombreuses actions garantissant un accès ouvert, transparent et fondé sur le mérite à tous ceux et celles qui souhaitent rejoindre les activités et projets scientifiques de l'UL. Chaque année lors du lancement de la procédure de recrutement, les présidents et présidentes des comités de sélection sont par ailleurs sensibilisés aux questions de partialité et au respect des règles de déontologie ainsi qu'à l'égalité de traitement des personnes candidates 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 meilleures candidatures (O, M), en France comme à l'étranger, notamment dans les secteurs identifiés comme stratégiques pour notre université reconnue comme intensive en recherche (membre d'UDICE depuis 2024).

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 et chercheuses sous statut contractuel (disponible sur l'ENT) et les gestionnaires sont formés à son application. L'UL a également défini le statut de post-doctorant.e 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 personnels enseignants-chercheurs où les compositions des jurys sont vérifiées par la direction des ressources humaines et validées par les instances de l'UL (disponible sur l'ENT). 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 profils 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 et professeure junior). Enfin, l'UL s'engage à baser l'évaluation des carrières et des chercheurs et chercheuses sur des critères qualitatifs moins normatifs plus favorables à la diversité des profils tout en usant des critères quantitatifs de manière complémentaire et raisonnée (membre de CoARA).

Une politique OTM-R réflexive

L'UL interroge régulièrement ses pratiques de recrutement. Par exemple au travers de son engagement dans la CoARA internationale et sa déclinaison nationale (Chapitre français) ainsi que dans les groupes de travail en découlant. L'UL émet également chaque année, un guide actualisé de fonctionnement des comités de sélection approuvé par le conseil d'administration restreint (disponible sur l'ENT) et organise une réunion avec les présidents et présidentes de comité de sélection, 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 et candidates peuvent aussi obtenir les rapports et avis les concernant (T). Pour les doctorants et doctorantes, 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 et chercheuses contractuel.les et notamment les post-doctorants et post-doctorantes 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 personnels enseignants-chercheurs étrangers sont accompagnés par la Direction des Relations Internationales et Européennes (DRIE). De même, les doctorants étrangers et doctorantes étrangères 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 et chercheuses étrangères 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'UL. 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 (I-Site LUE) et chercher ainsi à attirer les meilleurs chercheurs et chercheuses (M), dans les domaines où son expertise est reconnue. 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 (ODD), cette politique pouvant notamment se traduire par le recrutement de doctorants et doctorantes ainsi que des post-doctorants et post-doctorantes sur des sujets innovants. Pour attirer les meilleurs chercheurs et chercheuses (M), l'UL est particulièrement attentive aux conditions de travail offertes aux jeunes chercheurs et jeunes chercheuses (package de formations à destination des encadrants et encadrantes, des directeurs et directrices d'école doctorale et de composantes de recherche, actions contre le harcèlement) et à l'ensemble de ses personnels chercheurs ou d'appui à la recherche (plans d'égalité professionnelle Femmes-Hommes ; accompagnement des parcours professionnels, analyse GPEC) (O, T, M). L'UL considère que sa responsabilité sociétale réside également dans la reconnaissance de la diversité des profils et des carrières de ses chercheurs et chercheuses. A cette fin, l'UL s'engage à un usage raisonné et raisonnable des classements internationaux des organismes de recherche dans le cadre du recrutement et de l'évaluation des carrières.