



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Charte pour une politique de recrutement Ouvert Transparent et basé sur le Mérite (OTM-R) de l'Université Grenoble Alpes

Depuis janvier 2020, l'Université Grenoble Alpes rassemble les forces de l'enseignement supérieur public de Grenoble et Valence. En association avec les organismes nationaux de recherche et les grands instruments internationaux présents sur son territoire, nous construisons notre politique de recherche et d'innovation à l'échelle mondiale. Moteur de progrès et laboratoire d'initiatives innovantes, nous interagissons avec nos nombreux partenaires pour accompagner l'évolution de la société.

L'Université Grenoble Alpes a structuré sa formation à partir de 6 grandes composantes académiques :

- L'École nationale supérieure d'architecture de Grenoble (ENSAG - UGA)
- La faculté Humanités, santé, sport et sociétés
- Grenoble INP, l'Institut d'ingénierie et de management de l'Université Grenoble Alpes (Grenoble INP - UGA)
- L'École universitaire de technologie
- La Faculté des sciences
- Sciences Po Grenoble (Sciences Po Grenoble - UGA)

Trois d'entre elles sont des établissements composantes (ENSAG - UGA, Grenoble INP - UGA, IEP - UGA) dotés de prérogatives spécifiques, notamment en matière de recrutement et gestion des carrières des personnels qui leur sont affectés.

À ces composantes académiques viennent s'ajouter 4 composantes élémentaires hors composantes académiques et des composantes transversales.

Les établissements qui composent l'Université Grenoble Alpes se sont engagés dans une démarche commune de labellisation selon la procédure européenne "[Human resources strategy for researchers](#)" (HRS4R). Les membres de l'UGA participent ainsi pleinement à la construction de l'espace européen de la recherche et se rapprochent des recommandations de [la "Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs"](#).

Le plan d'action mis en place s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue et plus particulièrement dans l'axe 3 du [Plan stratégique de l'UGA](#) :

"Par une politique d'employeur responsable, faire de l'UGA et de ses composantes un lieu de partage, d'épanouissement, d'initiative et d'apprentissage pour les personnels".

La politique de recrutement s'inscrit également dans les valeurs de l'UGA, telles que définies dans le plan stratégique 2021-2023 :

- Ouverture sur le monde et sur les autres : interdisciplinarité, créativité, place dans le territoire et densité du lien avec le territoire, modernité, curiosité, accueil, humanisme, diversité
- Respect mutuel : confiance, diversité, transparence et pluralisme
- Probité/intégrité/éthique scientifique : liberté de chercher et de transmettre, liberté de créer

- Exigence/excellence : engagement de tous, service public, exigence de réussite de l'UGA, exigence de l'enseignement, accès à un savoir de haut niveau
- Responsabilité : formation de citoyens éclairés, solidarité, responsabilité sociale et environnementale, responsabilité de l'accompagnement.

Le label "HR Excellence in research" obtenu par l'UGA en avril 2021 garantit une politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur le mérite des chercheurs et enseignants-chercheurs, appelée aussi "politique OTM-R" pour "Open Transparent Merit-based Recruitment".

Périmètre des populations concernées

Les chercheurs et enseignant-chercheurs de l'Université Grenoble Alpes ont la double mission d'assurer le développement de la recherche fondamentale et appliquée et de transmettre aux étudiants les connaissances qui en sont issues.

Au sein de cette population l'UGA recrute chaque année :

des titulaires :

- professeurs et maîtres de conférences, par voie de concours, soit en session nationale synchronisée, soit au fil de l'eau en fonction des besoins.

des contractuels :

- chercheurs et enseignants-chercheurs recrutés en contrat de projet pour assurer des fonctions de recherche ou dans le cadre d'une chaire de professeur junior

- doctorants, étudiants préparant leur doctorat

- attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) qui assurent des fonctions d'enseignement et de recherche dans le cadre de la préparation d'un doctorat ou à l'issue de son obtention

- professeurs et maîtres de conférences associés, professionnels dans le secteur privé qui assurent des fonctions d'enseignant-chercheur ou pour l'ENSAG d'enseignement, à mi-temps ou à temps plein.

Partie 1 Enseignants-Chercheurs titulaires

1.1 Publication des postes et candidatures

Les fiches de poste sont rédigées en français et en anglais.

Elles rassemblent des informations sur :

- l'intitulé du poste et la date de vacance
- l'employeur, les structures d'accueil en recherche et formation
- l'expérience et les compétences requises et souhaitées
- les critères de sélection
- l'accompagnement proposé en matière d'évolution de carrière
- le lieu de travail, les avantages spécifiques offerts par l'UGA
- la procédure et le délai de candidature, les contacts pédagogiques, recherche et administratifs
- une référence à la politique OTM-R et aux engagements en matière de QVT et d'égalité des chances
- des liens web autant que de besoin pour des informations complémentaires

NB : L'ENSAG ne dispose pas des responsabilités et compétences élargies et inscrit ses recrutements dans un cadre national arrêté par le ministère de la Culture : les fiches de postes répondent à un standard national, une partie des mentions ci-dessus ne s'appliquent donc pas aux recrutements pour cet établissement-composante.

Tous les postes vacants sont publiés sur :

- "[Galaxie](#)", l'application nationale gérée par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

ou sur "[Place de l'emploi public](#)" pour les postes qui dépendent du Ministère de la Culture,

- [Euraxess](#)

- [Les sites et rubriques "emploi"](#) de l'UGA et de ses composantes.

La composition du dossier est fixée nationalement. Les pièces à fournir sont strictement limitées à celles qui sont réellement nécessaires afin de procéder à une sélection juste, transparente et fondée sur le mérite des candidats.

Le dossier de candidature est dématérialisé. La transmission des pièces justificatives se fait exclusivement par voie électronique. Les documents transmis sont conservés dans le strict respect des règles relatives à la protection des données individuelles.

Tous les candidats reçoivent des courriels confirmant l'enregistrement et le suivi de leur dossier.

1.2 Évaluation et sélection

1.2.1 Règles de recrutement

Les règles de recrutement sont établies au niveau national par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et communes à l'ensemble des universités françaises. Les textes réglementaires de référence sont les suivants :

- Décret n°84-431 du 6 juin 1984 – version consolidée du 5 septembre 2014 dans lequel sont indiquées les conditions pour postuler
- Arrêté du 13 février 2015 modifié par l'arrêté du 23 juillet 2019 relatif aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des Maîtres de conférences et Professeurs des Universités
- Arrêté du 10 février 2011 relatif à la grille d'équivalence des titres, travaux et fonctions des EC mentionnée aux articles 22 et 43 du décret n° 84-431 du 6 Juin 1984 (Dispense de qualification, pièces complémentaires à fournir pour les candidats en poste à l'étranger).

Par ailleurs ces règles sont précisées pour l'Établissement dans les Lignes Directrices de Gestion de la mobilité, notamment pour les recrutements par voie de mutation ou détachement.

Les règles de recrutement pour l'ENSAG sont établies au niveau national par le Ministère de la Culture et communes à l'ensemble des ENSA françaises. Les textes réglementaires de référence sont les suivants :

- décret n°2018-105 du 15 février 2018 portant statut particulier du corps des professeurs et du corps des maîtres de conférences des ENSA,
- arrêté du 24 avril 2018 relatif aux champs disciplinaires,
- arrêté du 07 mai 2018 relatif à la procédure d'inscription sur les listes de qualification aux fonctions de professeurs et de maîtres de conférences des ENSA.

1.2.2 Comités de sélection ¹

Un comité de sélection est mis en place pour chaque emploi proposé au concours. Il a en charge l'examen des candidatures et l'audition des candidats. Il établit un classement qui est ensuite proposé aux instances compétentes. La composition et le fonctionnement des comités de sélection suivent [le cadre réglementaire national](#) et sont publiés avec le profil de poste sur le site de l'UGA et de ses composantes académiques.

Les comités de sélection sont indépendants. Les membres déclarent par écrit les liens d'intérêt existants avec les candidats et en évaluent le niveau pour déterminer s'il y a une situation de conflit d'intérêt.

Les candidats sont recrutés au regard de leur adéquation au profil de poste publié, sur la base du mérite scientifique, parcours professionnel, compétences et responsabilités.

Le Président du comité de sélection est garant du respect des principes d'unicité, d'impartialité, de déontologie et de confidentialité pour tous les travaux du comité.

La composition des comités de sélection suit les règles nationales :

- entre 8 et 20 membres,
- 50 % de membres extérieurs (experts externes, internationaux...),
- 50 % au moins des membres doivent être de la discipline,
- 40 % minimum de chaque sexe (pour les Professeurs hors sections dérogatoires),
- règles du quorum : la moitié des membres et au moins la moitié de membres extérieurs et au moins la moitié de la discipline.

¹ A l'ENSAG des comités sont mis en place selon les règles spécifiques qui lui sont applicables.

Le comité dans son ensemble doit avoir toute l'expérience, les qualifications et les compétences pertinentes pour évaluer le candidat. Les membres des comités sont sensibilisés aux enjeux d'égalité femme-homme et aux principes de non-discrimination.

1.2.3 Sélection et entretiens

Après la phase de recevabilité administrative, le comité de sélection examine l'ensemble des dossiers de candidature et auditionne les candidats. Les modalités de l'audition sont portées à la connaissance des candidats lors de sa convocation 15 jours avant l'audition, ou inscrites dans le règlement intérieur du comité mis en ligne (pour l'ENSAG).

Les critères de sélection sont axés à la fois sur les expériences passées, compétences acquises et sur le potentiel du candidat. Conformément aux principes «*Jugement du mérite*», «*Variations dans l'ordre des CV*», «*Reconnaissance de la mobilité*» et «*Ancienneté*» du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, les critères d'évaluation sont cohérents avec les exigences du poste en matière de recherche, d'encadrement et de compétences pédagogiques. Le mérite doit être jugé qualitativement et quantitativement, en se concentrant sur les résultats au sein d'un parcours professionnel diversifié, en tenant compte des interruptions de carrière, du développement professionnel tout au long de la vie et de la valeur ajoutée de l'expérience hors recherche.

Le Comité de sélection doit produire 2 rapports sur chaque candidat auxquels s'ajoutent un avis sur chaque candidature et un avis unique motivé portant sur l'ensemble du concours. En outre, le comité de sélection établit une liste des candidats retenus à l'audition puis lors de la seconde réunion du comité, un classement par ordre de préférence. Une attention particulière est portée à la rédaction des avis et des rapports qui sont communiqués aux candidats par les services de la DRH dès lors qu'ils en font la demande.

À l'issue de la procédure de recrutement, les présidents de chaque comité de sélection restituent les travaux du comité sous forme d'une audition devant les composantes académique et le CAC restreint ou l'instance en tenant lieu (hors ENSAG).

1.3 Nomination, prise de fonction

Les candidats prennent connaissance des décisions des établissements sur [l'application nationale Galaxie](#) (ou [Démarches simplifiées](#) pour l'ENSAG) aux dates fixées par le calendrier national et doivent exprimer leurs vœux d'affectation.

Les résultats définitifs de la campagne annuelle sont publiés sur Galaxie et pour l'ENSAG sur le site du Ministère de la Culture.

Conformément au principe de «*Transparence*» du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, tous les candidats reçoivent une notification à la fin du processus de sélection.

Une procédure pour traiter les recours déposés par les candidats qui estiment avoir été traités de manière négligente, injuste ou incorrecte est communiquée aux candidats dans l'application Galaxie.

Les conditions de la prise de fonction sont définies en concertation avec les structures d'accueil et la Direction des Ressources Humaines. Dans la mesure du possible les formalités sont anticipées, notamment en ce qui concerne l'accès aux ressources numériques de l'UGA.

Partie 2

Enseignants-Chercheurs et Chercheurs contractuels²

2.1 Publication des postes et candidatures

L'UGA et ses établissements-composantes se donnent pour objectif que les fiches de poste soient rédigées en français et en anglais.

Ces fiches rassemblent des informations sur :

- l'intitulé du poste,
- la date de vacance et durée du contrat,
- l'employeur, la ou les structures d'accueil,
- l'expérience et les compétences requises et souhaitées,
- les critères de sélection,
- la rémunération,
- le lieu de travail, les avantages spécifiques offerts par l'UGA,
- la procédure et le délai de candidature, les contacts,
- une référence à la politique OTM-R et aux engagements en matière de QVT et d'égalité des chances,
- des liens web autant que de besoin pour des informations complémentaires.

Tous les postes vacants sont publiés sur :

- [Euraxess](#) à compter de janvier 2023 et dans la mesure du possible
- [Les sites et rubriques "emploi"](#) de l'UGA et de ses établissements-composantes

Les pièces à fournir pour le dossier sont strictement limitées à celles qui sont réellement nécessaires afin de procéder à une sélection juste, transparente et fondée sur le mérite des candidats.

Le dossier de candidature est dématérialisé. La transmission des pièces justificatives se fait exclusivement par voie électronique.

Tous les candidats reçoivent un courriel confirmant l'enregistrement de leur dossier.

2.2 Évaluation et sélection

2.2.1 Règles de recrutement : règlement de gestion des contractuels

Le règlement de gestion de l'employeur est un cadre commun pour le recrutement, la rémunération et l'accompagnement des parcours professionnels des personnels contractuels de l'UGA. Il traduit la volonté de clarifier et d'uniformiser les règles de gestion ainsi que l'accompagnement mis en place pour tous les personnels contractuels. Les principes sur lesquels il repose sont ceux de la transparence des modalités et critères de recrutement lesquels ont vocation à permettre à l'établissement de recruter les candidats ayant le meilleur profil au regard des compétences attendues sur le poste.

Il pose également les principes d'une rémunération reposant sur la catégorie d'emploi et la valorisation de l'expérience professionnelle acquise, dans le respect du cadre plus global des politiques de rémunération au sein de la fonction publique d'État.

Il réaffirme la démarche de l'établissement en matière de sécurisation des parcours professionnels, et identifie les dispositifs d'accompagnement mis en place pour les agents.

Par l'ensemble de cette politique, il a vocation à favoriser les mobilités professionnelles et à fluidifier l'accès au CDI ou à la titularisation pour les personnels contractuels qui souhaitent s'engager dans cette voie.

2.2.2 Commission de recrutement

La commission de recrutement doit être composée de 2 à 4 personnes minimum, dont le responsable du projet ou de la thèse. La commission de recrutement est indépendante, les membres ne doivent pas avoir de conflit d'intérêt et les décisions doivent être objectives et fondées sur des preuves plutôt que sur des préférences personnelles.

² Cette partie de la Charte au moment de son adoption ne concerne pas l'ENSAG qui recrute un nombre très limité de contractuels.

2.2.3 Sélection et entretiens

Après la phase de recevabilité administrative, la commission de recrutement examine l'ensemble des dossiers de candidature et auditionne les candidats.

En fonction du type de poste, les critères de sélection sont axés à la fois sur les performances passées et sur le potentiel du candidat.

Les membres de la commission veillent à appuyer leur choix sur des critères objectifs liés au profil de poste, aux compétences et au parcours du candidat, ainsi qu'à sa capacité à s'intégrer dans l'équipe, à comprendre les enjeux du poste et à mettre en œuvre les missions.

2.3 Nomination, prise de fonction

Les candidats retenus sont informés par courriel et/ou téléphone et doivent confirmer en retour qu'ils acceptent le poste. Conformément au principe de «*Transparence*» du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, tous les candidats reçoivent une notification à la fin du processus de sélection.

Les conditions de la prise de fonction sont définies en concertation avec les structures d'accueil et la Direction des Ressources Humaines. Dans la mesure du possible les formalités sont anticipées, notamment en ce qui concerne l'accès aux ressources numériques.

Dérogation aux processus de recrutement

Bien que l'UGA adhère et applique les principes du label HRS4R, des exceptions sont possibles, notamment lors de recrutements urgents ou financés par des programmes de recherche spécifiques nécessitant des candidats préalablement identifiés.

Partie 3. Accueil et accompagnement

Accueil et intégration

L'UGA et ses composantes académiques proposent à tous les nouveaux recrutés un site web spécifique qui regroupe les informations essentielles sur l'organisation de l'établissement, le cadre de travail et la QVT, la formation et l'accompagnement des parcours professionnels.

Dès sa prise de poste, l'agent nouvellement recruté se voit remettre un accès à ce site web ainsi qu'aux ressources numériques (courriel institutionnel, accès Intranet...).

Tous les personnels nouvellement recrutés sont conviés à un temps d'accueil annuel qui leur permet de découvrir leur nouvel environnement professionnel ainsi que les services proposés par l'UGA (restauration collective, offre culturelle et sportive...). Au cours de cette journée, les services support et soutien leur sont également présentés.

Les doctorants contractuels bénéficient d'un accueil et d'un suivi spécifiques organisé par le Collège Doctoral. Une "Journée de rentrée" est proposée en lien avec les écoles doctorales et plusieurs dispositifs sont mis en œuvre pour accompagner les doctorants tout au long de leur parcours, notamment la "[Charte du doctorat](#)" et le "[Comité de suivi individuel de thèse](#)".

Accompagnement des parcours professionnels

Les personnels nouvellement recrutés ont accès à des formations pour faciliter leur prise de fonction et/ou acquérir de nouvelles compétences.

Des conseillères et conseillers spécialisés "parcours professionnels" accompagnent les agents dans leurs projets d'évolution, de mobilité ou de reconversion.

Les chercheurs contractuels sont également encouragés à rencontrer des chercheurs confirmés pour échanger avec eux sur leur projet professionnel, leur projet scientifique et les voies d'accès aux postes permanents. Un dispositif de mentorat est en place depuis la rentrée 2022.