

La politique de recrutement Ouvert, Transparent et Basé sur le Mérite (OTM-R) à l'INSA Rennes

L'INSA Rennes s'est engagé en 2017 dans la démarche « Human Resources Strategy for Resarchers » (HRS4R) promue par la commission européenne. Deux objectifs essentiels étaient assignés à la démarche :

- s'engager, dans un esprit d'amélioration continue, dans une montée en qualité des procédures de recrutement et en mettant en place une politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur les mérites des chercheurs et enseignants-chercheurs appelée aussi politique OTM-R (Open Transparent Merit-based Recruitment), et respectant la réglementation française ;
- par la démonstration de sa pratique, faire de l'INSA Rennes un établissement aux normes européennes d'accueil des chercheurs.

L'obtention, en décembre 2020, du label HRS4R par la commission européenne est venue concrétiser et reconnaître la démarche entreprise.

En complément de cette labellisation, l'établissement a produit un ensemble de normes ou de documents de références, permettant à chacun de se situer et d'inscrire son action dans la politique de l'établissement. On citera en particulier :

- le plan égalité professionnelle, voté en mars 2021 par le conseil d'administration ;
- les lignes directrices de gestion pour les personnels titulaires, sur les volets parcours de carrière, mobilité et indemnitaire (pour les seuls enseignants-chercheurs) ;
- la charte des personnels contractuels, actualisé en mars 2021.

Deux ans après sa labellisation, l'établissement continue volontairement sa démarche pour inscrire plus profondément les acquis du label HSR4R dans sa politique de ressources humaines.

L'ouverture des recrutements

L'INSA Rennes défend le principe **d'égalité d'accès** aux emplois que l'établissement propose, en assurant une **diffusion large** des appels à candidature.

- S'agissant des personnels enseignants-chercheurs, dans le respect de la réglementation nationale, les offres d'emploi sont publiées sur les espaces nationaux (Galaxie), européen (Euraxess), mais également sur diverses plateformes d'emploi, en français et en anglais.
- S'agissant des personnels BIATSS titulaires, les publications sont effectuées sur les applicatifs nationaux (Senorita, place de l'emploi public), locaux (site internet), mais également sur diverses plateformes d'emploi. En fonction des profils, les annonces peuvent également être publiés sur Euraxess ; cette démarche sera généralisée en 2023 pour tous les emplois d'ingénieurs sur des fonctions scientifiques.
- S'agissant des personnels contractuels, enseignants comme de la filière BIATSS, les publications sont effectuées sur les applicatifs nationaux (place de l'emploi public), locaux (site internet), mais également sur diverses plateformes d'emploi. En fonction des profils, les annonces peuvent également être publiées sur Euraxess.

La transparence des procédures de recrutement

Les différentes étapes du recrutement de ces personnels sont encadrées par des textes nationaux ou locaux. Pour la communauté scientifique de l'établissement, ses partenaires comme pour les candidats, la **transparence** des procédures de recrutement permet de garantir l'**intégrité** de la démarche. Cette transparence se formalise

- Dès l'**anticipation** des besoins, fruit du processus de dialogue de gestion ouvert avec le département de formation et le laboratoire de rattachement
- Devant les instances de l'établissement, et en particulier son conseil scientifique et son conseil d'administration, saisies pour décision sur les propositions de recrutement.
- Lors de leur **caractérisation** : quels que soient les statuts, les fiches de poste sont travaillées par les entités recruteuses, puis par la direction des formations, la direction de la recherche et la direction des ressources humaines.
- Par le respect des **calendriers** nationaux pour les postes statutaires, ainsi que par l'obligation de publication d'un mois pour les postes contractuels
- Par les précisions apportées dans les appels à candidature sur les différentes étapes du recrutement : délai de publication, examen des candidatures, examen collégial, prise de décision.
- Lors de la **prise de décision** : pour les enseignants-chercheurs titulaires, à l'issue du recrutement, les présidents des comités de sélection fournissent au conseil d'administration restreint leur proposition argumentée de recrutement
- Par les **retours** formulés aux candidats :
 - o Pour les personnels enseignants chercheurs et BIATSS titulaires, les candidats ont la possibilité de demander la consultation des rapports relatifs à leur candidature.
 - o Pour les personnels contractuels, les candidats sont informés par la direction des ressources humaines des suites données à leurs candidatures. Ils peuvent obtenir sur demande des éléments d'explication complémentaires.

Des recrutements fondés sur les mérites

L'INSA Rennes n'échappe pas, dans son profil sociologique, au constat de différentes disparités, notamment de genre, dans ses effectifs. A l'occasion de la publication de son plan d'égalité professionnelle, les représentants des personnels ont été réunis pour réfléchir à la question. Le constat est unanime : tout recrutement doit avant tout être fondé sur le mérite et l'adéquation entre le profil d'un candidat et les compétences recherchées.

Cette unanimité ne doit cependant pas cacher l'existence de biais de jugement, parfois inconscients, tendant à minorer les mérites d'une partie de la population.

La lutte contre les biais de jugement fait donc partie des priorités d'actions pour les années 2023 et suivantes, et se matérialise dès 2023 par des actions de sensibilisation à destination des membres des comités de sélection.

L'amélioration continue poursuivie sur ce sujet ne doit cependant pas minorer les fortes garanties déjà apportées par les procédures existantes de l'INSA Rennes :

- Les **compétences** attendues sont **explicitées** dans les **fiches de poste**, et les candidats évalués au travers de ce seul prisme.
- L'évaluation des compétences est appréciée par des jurys dont les compositions, réglementées, attestent de l'impartialité de la décision
- Les compositions des comités de sélection des enseignants-chercheurs doivent répondre à des normes d'ouverture (au moins 40% d'externes à l'établissement) et d'exigence scientifique (au moins 50% de spécialistes de la discipline). Ils font l'objet d'une délibération du conseil d'administration restreint, puis d'une décision du directeur
- 95% des personnels BIATSS sont de la filière ITRF. Leur recrutement est cadré par la réglementation nationale en vigueur : l'organisation des concours est fondée par une décision ministérielle, qui attribue la responsabilité à des centres organisateurs, chargés de former les jurys ; le jury doit être paritaire, respecter les différentes règles de composition prévues par les statuts particuliers. Ces proportions sont vérifiées par le ministère de l'enseignement supérieur ; l'ensemble des dossiers est étudié par le jury ; à l'issue du recrutement, les résultats sont publiés par le centre organisateur.
- Le recrutement des personnels contractuels est encadré par une charte de l'établissement, qui en détaille les règles : le jury de sélection intègre nécessairement le responsable hiérarchique, un représentant de la direction des ressources humaines et un ou plusieurs experts, internes ou externes.
- La notion de postdoctorant a été définie récemment par décret du ministère de l'enseignement supérieur. La procédure, les conditions d'emploi et de recrutement y sont précisées, et sont assimilables à celle d'un personnel contractuel.
- En lien avec les écoles doctorales, le recrutement des doctorants se rapproche pour l'essentiel de cette même procédure. Compte tenu des modalités de financement des contrats doctoraux, des différences peuvent être constatées, et doivent faire l'objet d'un rapprochement à compter de 2023.

