

Politique de recrutement des enseignants-chercheurs et des chercheurs basé sur l'ouverture, la transparence et le mérite

Politique OTM-R de L'INSA Lyon

La déclinaison d'un recrutement Ouvert, Transparent et basé sur le Mérite à l'INSA Lyon

Les différentes étapes du processus de recrutement des enseignants-chercheurs et des chercheurs, de la phase de recrutement jusqu'à la phase de nomination sont normées par un corpus de textes nationaux ou issus de l'établissement. Conformément à la politique OTM-R, l'INSA intègre cette réglementation pour le recrutement des enseignants-chercheurs et des chercheurs.

Le panel des postes d'enseignants-chercheurs et de chercheurs est varié, les postes sont définis comme des postes de titulaires ou de contractuels (chercheur en CDD postdoctoral, attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER), doctorants contractuels, professeur associé à temps partiel (PAST), professeurs invités).

I. Le recrutement des contractuels

L'INSA a mis en place une charte des contractuels depuis le 1^{er} septembre 2017 publiée sur l'intranet et référencée dans les visas des contrats. Les profils de postes de contractuels sont définis par les directeurs des services de recrutement (directeur du laboratoire et/ou directeur du département de formation) et proposés au recrutement.

Conformément à la réglementation française, les contrats de chercheurs sont liés à la durée du projet et peuvent être portés à trois ans, renouvelable si le projet n'est pas fini et selon la disponibilité budgétaire. La commission d'embauche des chercheurs est déléguée à la direction du laboratoire.

Concernant les contractuels ATER et PAST recrutés sur les postes vacants d'enseignants chercheurs fonctionnaires, une procédure est mise en place avec une commission ad hoc en charge du recrutement. Cette commission est constituée des directeurs de laboratoire et de département de formation et/ou de représentants de la direction et d'experts de la discipline.

Le recrutement des doctorants est délégué aux écoles doctorales regroupées au sein de l'Université de Lyon qui délivrent les diplômes, les inscriptions se faisant dans chaque établissement.

Le recrutement des professeurs invités (enseignants chercheurs étrangers de haut niveau) proposés par les laboratoires reste à la validation du conseil d'administration en formation restreinte.

Ces procédures et les commissions de recrutement assurent le suivi de la réglementation, l'analyse de l'employabilité et des conditions d'embauche.

II. Le recrutement des titulaires

Le processus de recrutement pour les postes d'enseignants-chercheurs titulaires est le suivant :

1. Phase de définition du profil de poste
2. Phase de publicité et d'information
3. Phase de sélection et de recrutement
4. Phase de nomination
5. Phase d'évaluation

Ces phases constituent autant d'éléments de contrôle pour assurer la maîtrise OTM du recrutement.

1. Phase de définition du profil de poste d'enseignant chercheur

La phase est OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE lorsque :

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 :

Pour la définition du besoin de recrutement :

- Élaboration d'un canevas type pour les demandes d'ouverture de poste concertée entre la direction de la recherche et la direction de la formation,

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

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

Pour la partie Recherche :

- Originalité du profil recherche en lien avec les enjeux scientifiques portés par le site de Lyon, éléments différenciant dans un contexte local, national et international,
- Articulation avec la formation d'ingénieurs et de docteurs.

Des échanges et des arbitrages sont rendus en comité de direction. Les profils de poste sont présentés et validés en directoire avant de faire l'objet d'un avis du conseil d'administration et du conseil scientifique siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et enseignants (CAR et CSR) réunis conjointement. Une attention particulière est portée à la rédaction d'une partie du profil (notamment l'intitulé du poste et les mots clés) en langue anglaise.

2. Phase de publicité et d'information

La phase est OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE lorsque :

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

Les publications sont effectuées sur l'application ministérielle GALAXIE-ANTEE qui rappelle les documents réglementaires. Les profils sont saisis avec indication de mots-clés Euraxess.

Une publication est également effectuée sur le site de l'INSA Lyon.

Les dossiers sont dématérialisés et déposés uniquement sur la plate-forme ANTEE sur GALAXIE. Si la candidature est recevable, le dossier dématérialisé est transmis au président du comité de sélection.

Dans le cadre de la réglementation française il est également prévu obligatoirement les points suivants sur lesquels notre établissement relaie l'information :

- Les candidats sont informés par un accusé de réception de la validité de leur candidature. Le suivi du dossier du candidat s'effectue à l'aide de GALAXIE-ANTEE. Le candidat peut visualiser à tout moment l'état d'avancement de son dossier. Un message électronique est automatiquement généré si son dossier fait l'objet d'une intervention du service RH (demande de pièces complémentaires, déclaration de recevabilité ou d'irrecevabilité, résultat des différentes phases du recrutement...)
- Les candidats sont informés du calendrier de sélection affiché sur GALAXIE

3. Phase de sélection et de recrutement

La phase est OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE lorsque :

- La composition du comité de sélection (CoS) est paritaire, composé de membres experts indépendants.
La composition du CoS obéit à des contraintes réglementaires strictes (parité homme-femme, parité professeurs des universités (PR)-maîtres de conférences (MCF) pour les recrutements de MCF, majorité de membres extérieurs à l'établissement, majorité de membres experts de la discipline).
La composition du CoS fait l'objet d'une délibération du conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs (CAR) et d'une décision du directeur de l'INSA Lyon. Elle est rendue publique avant le début des travaux du CoS sur le site Internet de l'établissement et sur le site CHIRON de GALAXIE.
- La politique OTM-R est présentée lors de la réunion des présidents des comités de sélection.
Les points de réglementation sur la composition et le fonctionnement des CoS sont rappelés, le guide de fonctionnement des CoS élaboré par le ministère et le calendrier INSA sont distribués. De même, les différentes pièces administratives d'appui sont transmises aux présidents des CoS (modèle du rapport des rapporteurs, PV de délibération du COS, liste d'émargement du CoS...). Une information particulière est faite sur le respect des règles d'impartialité.
- Le rôle du membre du comité de sélection est défini
Chaque membre du CoS a un rôle de jury de concours défini par le décret 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires relatives aux enseignants-chercheurs. Il est détaillé dans le guide de fonctionnement des CoS. La note de cadrage de l'INSA donne également des précisions sur la tenue des CoS et en l'occurrence sur le rôle du président et du vice-président de CoS.

4. Phase de nomination

La phase est OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE lorsque :

À l'issue du CAR, une attestation de recevabilité est établie et transmise au ministère accompagné de la proposition de nomination du directeur, des listes d'émargement et des procès-verbaux de délibération des COS et du CAR et de la décision de constitution du COS. Le ministère, lorsque le candidat a accepté le poste, procède à l'affectation des candidats recrutés. La nomination des MCF est opérée par le directeur de l'INSA Lyon, celle des PR fait l'objet d'une publication au Journal Officiel et d'un décret du Président de la République.

Les enseignants-chercheurs recrutés sont informés qu'ils disposent ensuite d'une année pour demander leur reclassement (prise en compte des services effectués antérieurement à leur nomination dans le corps).

5. Phase d'évaluation

La phase est OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE lorsque :

- Une réunion post concours est réalisée pour recueillir les avis des présidents de CoS, pour savoir comment s'est déroulé le concours et quels pourraient être les axes d'amélioration à apporter pour la session suivante.
- Les candidats ont la possibilité de demander la consultation des rapports relatifs à leur candidature rédigés par les rapporteurs du CoS et/ou du CAR (possibilité réservée aux candidats classés).
- Le suivi des candidatures, endorecrutements ou recrutements extérieurs, s'inscrit dans la mise en place d'indicateurs nécessaire pour la réalisation du bilan social et pour la campagne emploi N+1.
- L'ensemble du processus de recrutement sur des postes d'enseignants-chercheurs est explicité dans la note de cadrage, lors de la réunion des présidents de CoS et à l'aide du guide des CoS.

Ces éléments sont à destination des directeurs de laboratoires et de départements de formation, des comités de sélection et tout particulièrement de leurs présidents, et enfin des conseils scientifiques et d'administration restreints.