

Charte du recrutement de l'INSA Strasbourg

Charte du recrutement des chercheurs, enseignants, enseignants-chercheurs, BIATSS de l'INSA Strasbourg, titulaires et non titulaires

Préambule

Les principes d'un recrutement ouvert, transparent, collégial et fondé sur le mérite ont toujours été essentiels pour l'INSA Strasbourg. Ils s'appliquent donc à tous les recrutements, sans distinction des fonctions occupées.

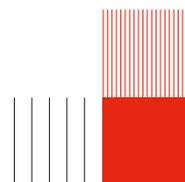
La qualité du recrutement des chercheurs, enseignants et enseignants-chercheurs est fondamentale pour garantir la qualité de la formation et de la recherche. La qualité du recrutement des autres personnels concourant à ces missions revêt une importance équivalente, car leur action leur donne les outils pour parvenir à leurs objectifs.

L'ensemble de l'établissement s'inscrit donc dans les principes de la Charte européenne des chercheurs, au Code de conduite du recrutement des chercheurs et initie la démarche HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) pour ces publics, en choisissant de le décliner à l'ensemble de ses recrutements.

Si le recrutement intéresse directement les départements ou les services concernés, il s'inscrit dans la stratégie des ressources humaines de l'établissement, qui est garant de sa qualité. Le service des ressources humaines coordonne l'ensemble des recrutements en proposant un cadre qui favorise l'ouverture, la transparence, la collégialité et la non-discrimination des processus de sélection.

Cette charte en décrit les principes. Elle s'inscrit naturellement dans le respect des cadres réglementaires propres à chaque corps et s'applique au recrutement de l'ensemble des personnels sans distinction de statut ou de type de contrat.

Les recrutements de l'école, titulaires et non titulaires, devront donc obligatoirement répondre aux dispositions décrites dans ce document, à l'exception des dispositifs particuliers de recrutement des doctorants contractuels, des apprentis et des stagiaires induits par leurs statuts.



1. Un recrutement ouvert et transparent

1.1. Publication des offres

L'INSA Strasbourg souhaite assurer la meilleure diffusion de ses offres d'emplois, en interne comme en externe, en France comme à l'international, afin d'en faciliter l'accès, sans distinction.

Elle s'appuie pour cela sur une page de publication, « Travailler à l'INSA », qui propose toutes les offres d'emplois de l'école. Les offres d'emploi de chercheurs sont simultanément diffusées sur le site européen dédié à l'emploi des chercheurs, Euraxess.

Ces outils ne se substituent pas aux autres canaux habituels de diffusion des offres d'emploi (Pôle Emploi; Place de l'emploi public (PEP); APEC; réseaux professionnels; etc.), qu'ils viennent renforcer.

1.2. Contenu des offres

Afin d'assurer l'homogénéité et la lisibilité des offres d'emplois diffusées, l'INSA utilise une maquette de fiche de recrutement commune. Celle-ci inclut la description des modalités de recrutement, des compétences et de l'expérience attendus des candidates et candidats ainsi que les conditions de travail afférentes au poste. Pour les emplois de chercheurs, elle est accessible en français et en anglais.

La durée entre la publication des offres et la clôture des appels devra être suffisante pour permettre aux candidates et candidats de déposer leur dossier. Une durée minimale de trois semaines est préconisée. Une durée minimale de quatre semaines est obligatoire pour les emplois permanents.

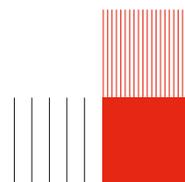
2. Sélection et évaluation : un recrutement fondé sur les mérites

2.1. Comités ou jurys de recrutement

Les comités ou jurys de sélection devront, dans le respect du cadre réglementaire applicable, rassembler une grande variété d'expériences et de compétences et refléter un équilibre adéquat entre femmes et hommes et ce, quelle que soit la nature du recrutement ouvert. L'INSA Strasbourg s'engage à respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi les membres de jury pour tous les recrutements, y compris non titulaires (et donc au moins 1 homme ou au moins une femme dans les jurys de 3 personnes en veillant à respecter une alternance pour tendre à 40% au global)

Pour les enseignants-chercheurs et les enseignants, y compris contractuels, ils devront suivre les modalités de recrutement par les pairs qui prévalent déjà pour les MCF et PR titulaires tel que le précise le guide de fonctionnement du comité de sélection de l'enseignement supérieur.

Pour les chercheurs, outre le responsable scientifique, le jury comprendra a minima une ou un représentant(e) du Service des ressources humaines et une ou un représentant(e) de la Direction de la recherche.



Pour les autres personnels, le jury comprendra a minima le supérieur hiérarchique de l'emploi à pourvoir, une ou un représentant(e) du Service des ressources humaines et une ou un représentant(e) des utilisateurs du service.

Les jurys seront constitués de 3 à 5 personnes selon le caractère stratégique du recrutement, nonobstant les obligations réglementaires de composition des comités de sélection (8 personnes au minimum).

À compter de 4 personnes, le jury est susceptible d'intégrer la présence d'un membre externe à l'INSA Strasbourg. Cette présence devient obligatoire pour certains recrutements spécifiques.

La composition de chaque jury fait l'objet d'un arrêté du Directeur.

Après les auditions, le jury rédige un avis motivé sur chacun des candidats à l'aide du formulaire fourni par le SRH. Il indique si le candidat est classé ou non.

Le jury rend un classement écrit des candidatures retenues à l'aide du formulaire fourni par le SRH, cohérent avec les appréciations individuelles.

Les deux documents sont signés de tous les membres du jury et sont conservés par le SRH.

Les membres de l'ensemble des jurys doivent être suffisamment informés des procédures et réglementations en vigueur.

2.2. Critères d'évaluation

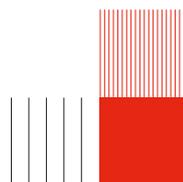
2.2.1. Formalisation

Une formalisation de critères d'évaluation clairs par les membres des comités ou jurys de sélection, en lien avec les spécificités de leur discipline et de leur établissement est requise afin d'assurer un recrutement fondé sur les mérites des candidates et candidats.

2.2.2. Evaluation de l'expérience acquise

Le processus de sélection doit prendre en considération la totalité de l'expérience acquise par les candidates et candidats.

Pour les enseignants chercheurs, les enseignants et les chercheurs :
en s'appuyant sur l'évaluation de la qualité de leur parcours scientifique (dans ce domaine, les indicateurs bibliométriques peuvent être un appui pour les experts et n'ont pas vocation à se substituer à l'analyse qualitative de la valeur du contenu scientifique des parutions, ni à minorer la valeur et l'impact de toutes les productions venant en plus des publications), mais aussi en tenant compte d'autres facteurs (diversité du parcours professionnel, incluant des activités telles que l'enseignement, la supervision de thèse, la responsabilité ou direction de structures, de projets ou d'équipes, les activités de transfert de connaissance ou de médiation scientifique).



Pour les autres personnels :
en s'appuyant sur l'évaluation de la qualité de leur parcours professionnel et de leur formation.

Dans tous les cas, l'entretien doit permettre de dégager les compétences, la motivation et l'engagement de la ou du candidat(e).

2.2.3. Non conformisme du parcours professionnel

Les interruptions de carrière ou les déroulement atypiques des parcours de carrière ne doivent pas pénaliser les candidates et candidats mais être considérées comme une contribution potentiellement précieuse au développement professionnel dans le cadre d'un parcours diversifié.

2.2.4. Reconnaissance de l'expérience de mobilité

La mobilité, sous toutes ses formes (entre pays, établissements, secteurs ou disciplines), doit aussi être reconnue et appréciée dans le cadre du processus de sélection des candidates et candidats.

2.2.5. Qualifications

Les niveaux de qualifications requis doivent correspondre aux nécessités du poste et a contrario ne pas être définis comme un obstacle. Les attendus du poste sont confrontés aux qualifications et au parcours professionnel du candidat, dans une analyse ouverte et à même d'établir les correspondances possibles.

La reconnaissance et l'évaluation des qualifications doivent être centrées sur les réalisations de la candidate ou du candidat. La formation tout au long de la vie doit également être reconnue et intégrée à cette évaluation.

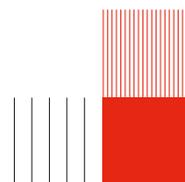
3. Un recrutement sans discrimination

L'INSA Strasbourg favorise la diversité, l'égalité et l'inclusion au sein de sa communauté.

Aucune discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la couleur de peau, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle, la maîtrise non native du Français, le handicap, l'opinion politique, la situation sociale ou économique ne doit affecter le recrutement d'une candidate ou d'un candidat.

Une attention particulière doit de surcroît être portée à l'égalité de traitement entre femmes et hommes au moment du recrutement et aux étapes ultérieures de la carrière, sans prévaloir sur les critères de qualité et de compétence, afin de viser un équilibre représentatif entre les genres.

Pour cela, un document de sensibilisation aux biais cognitifs de sélection sera transmis aux membres des jurys, qui en outre signeront la présente charte.



4. Respect des principes de la charte

La formalisation des différentes étapes du recrutement permet d'assurer le suivi des principes de la charte. Les documents seront conservés puis archivés par le SRH.

