

**Charte pour une politique de recrutement
ouvert, transparent et fondé sur le mérite (OTM-R)
de l'Université Lumière Lyon 2**

Soucieuse d'inscrire ses pratiques dans les standards européens en matière de gestion des ressources humaines pour la recherche, l'Université Lumière Lyon 2 s'est engagée dès 2018 dans la démarche *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R) portée par la Commission européenne. Cet engagement s'est concrétisé par l'obtention du label « HR Excellence in Research » en 2019.

Dans ce cadre, l'Université a défini un plan d'actions visant à aligner ses pratiques sur les principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. La mise en œuvre de ce plan d'actions repose notamment sur le suivi d'indicateurs et sur les retours d'expérience des personnels chargés du recrutement et des personnels recrutés. L'Université s'inscrit ainsi dans une dynamique d'amélioration continue, qui se traduit notamment par le renforcement des politiques d'ouverture à l'international, la promotion des mobilités et l'accompagnement des personnels de la recherche dans leurs parcours professionnels. Signataire de la coalition internationale CoARA, l'établissement s'engage par ailleurs à reconnaître la diversité des parcours, des carrières et des contributions à la recherche.

Par la présente charte, l'Université formalise ses engagements en faveur d'un recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite (OTM-R). Elle définit les principes et procédures destinés à garantir l'équité, l'objectivité et l'impartialité de ses recrutements, ainsi que les engagements de l'établissement en matière d'accueil, d'intégration et d'accompagnement de ses personnels.

Cette charte s'applique aux personnels titulaires et contractuels exerçant des activités de recherche ou contribuant à leur mise en œuvre, recrutés pour une durée supérieure ou égale à trois mois. Pour les contrats d'une durée inférieure, l'Université veille au respect des dispositions législatives et réglementaires applicables ainsi que des principes généraux d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Principes communs de la politique de recrutement de l'Université Lumière Lyon 2

La politique de recrutement de l'Université Lumière Lyon 2 repose sur les principes d'égalité de traitement, d'impartialité, de transparence et de reconnaissance du mérite.

Elle s'inscrit dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics et garantit une évaluation des candidatures fondée sur les compétences, les réalisations et la diversité des parcours professionnels.

L'Université veille à assurer l'objectivité des procédures de sélection, à prévenir les conflits d'intérêts et à lutter contre toute forme de discrimination ou de biais susceptible d'affecter l'évaluation des candidatures.

1. Recrutement des personnels enseignants-chercheurs titulaires : Professeures et professeurs, maîtresses et maîtres de conférences

1.1 Publicité des postes et accès aux candidatures

L'Université Lumière Lyon 2 garantit une publication ouverte et transparente des postes d'enseignants-chercheurs titulaires, conformément au cadre réglementaire national applicable. Les fiches de poste sont diffusées sur la plateforme ministérielle Odyssée et sur le site institutionnel de l'Université.

Les informations mises à disposition des personnes candidates précisent notamment :

- l'intitulé du poste ;
- le contexte scientifique et pédagogique ;
- les structures d'accueil ;
- les missions confiées ;
- les modalités et le calendrier de la sélection ;
- la référence à la politique OTM-R.

Les candidatures sont déposées par voie dématérialisée dans des conditions identiques pour l'ensemble des personnes candidates. Les pièces demandées sont définies par arrêté ministériel.

1.2 Évaluation et sélection

1.2.1 Cadre général

Les recrutements des personnels enseignants-chercheurs titulaires s'inscrivent notamment dans le cadre fixé par les dispositions législatives et réglementaires applicables à l'ensemble des universités françaises. Les règles de sélection et de classement des candidatures sont définies par les textes en vigueur.

1.2.2 Comités de sélection

Les candidatures sont examinées par un comité de sélection constitué conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

La composition des comités vise à favoriser :

- l'impartialité, avec au moins 50 % de membres extérieurs à l'Université Lumière Lyon 2 et la déclaration sur l'honneur de l'absence de conflits d'intérêts ;
- la parité entre les femmes et les hommes, avec une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe ;
- l'égalité de traitement, avec la sensibilisation des membres aux enjeux de lutte contre les discriminations et de prévention des biais susceptibles d'influencer l'évaluation des candidatures.

1.2.3 Examens des dossiers, auditions et classement

Conformément à la réglementation, la procédure garantit :

- une analyse collégiale des dossiers, fondée sur les rapports de deux rapporteurs ;
- l'information des personnes auditionnées dans des délais garantissant l'égalité de traitement, avec un délai minimal de quinze jours entre la convocation et l'audition ;
- des modalités d'audition identiques pour l'ensemble des personnes candidates auditionnées sur un même poste, y compris en cas de mise en situation professionnelle ;
- la traçabilité des décisions, avec l'établissement d'un procès-verbal précisant les votes et justifiant le classement ;
- la transparence dans la communication des résultats, avec la production d'un avis sur chaque candidature.

2. Recrutement des personnels enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels : ATER (attachées et attachés temporaires d'enseignement et de recherche), post-doctorantes et post-doctorants, doctorantes et doctorants

Les recrutements contractuels de la recherche (contrat doctoraux et postdoctoraux, contrats ATER) relèvent de cadres réglementaires distincts, en fonction de la nature du contrat et des missions exercées.

L'Université Lumière Lyon 2 applique à l'ensemble de ces recrutements les principes d'un recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite, tout en adaptant les modalités de mise en œuvre aux cadres nationaux applicables et aux contraintes propres aux projets de recherche.

2.1 Cadre réglementaire

Le recrutement des personnels contractuels de la recherche s'inscrit notamment dans le respect :

- du Code de l'éducation ;
- du Code général de la fonction publique ;
- des dispositions réglementaires applicables à certaines catégories de personnels, notamment celles relatives aux contrats doctoraux ;
- des dispositions issues de la loi de programmation de la recherche ;
- des lignes directrices de gestion de l'établissement ;
- des règles et exigences fixées par les écoles doctorales et les organismes financeurs des projets de recherche.

2.2 Publication et candidatures

Les offres d'emploi sont publiées sur le site de l'Université, sur le portail *Euraxess Jobs* (à l'exception des campagnes d'attribution des contrats d'ATER et des campagnes de contrats doctoraux d'établissement), et sur d'autres canaux (réseaux scientifiques) lorsque cela est pertinent. Elles sont rédigées en français et en anglais afin de favoriser l'ouverture des recrutements aux candidatures internationales. Pour les postes d'ATER, elles sont également publiées sur l'application Altaïr du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les offres sont publiées au minimum trois semaines avant le début du processus de sélection.

Les fiches de poste précisent notamment :

- l'intitulé du poste ;
- le contexte scientifique et pédagogique le cas échéant ;
- les structures d'accueil ;
- la nature et la durée du contrat ;
- les missions confiées ;
- la rémunération
- les modalités et le calendrier de la sélection ;
- la référence à la politique OTM-R.

Les candidatures et les pièces justificatives sont transmises par voie électronique dans des conditions identiques pour l'ensemble des personnes candidates. Les pièces demandées sont limitées aux pièces administratives et aux éléments nécessaires à une évaluation fondée sur le mérite et sont traitées conformément à la réglementation relative à la protection des données personnelles.

2.3 Comités de recrutement

Les candidatures sont examinées par des comités de recrutement constitués par l'Université. Si les modalités de constitution des comités varient selon la nature du contrat à durée déterminée en question (contrat doctoral, post-doctorant ou ATER), l'Université veille à garantir :

- la présence de plusieurs membres :
 - dont le responsable scientifique ou son représentant ;
 - dont un représentant de l' cole doctorale pour les recrutements en contrat doctoral ;
- l'égalité de traitement, avec la sensibilisation des membres aux enjeux de lutte contre les discriminations et de prévention des biais, susceptibles d'influencer l'évaluation des candidatures ;
- l'absence de conflits d'intérêts ;
- une représentation équilibrée des compétences scientifiques ou techniques nécessaires.

2.4  valuation et sélection

La procédure comprend :

- l'analyse des dossiers ;
- une audition, lorsque la procédure de recrutement le prévoit, avec des modalités identiques pour l'ensemble des personnes candidates ;
- le classement ou une sélection argumentée des candidatures.

L'évaluation prend en compte :

- les compétences et expériences ;
- la qualité du parcours ;
- le potentiel de développement ;
- l'adéquation au projet de recherche ou à la mission. Pour les recrutements d'ATER, une attention prioritaire est portée à l'adéquation du profil de la candidate ou du candidat aux missions d'enseignement confiées.

2.5 Information et traçabilité

L'Université garantit :

- l'information des candidates et candidats à chaque étape clé ;
- la communication des résultats ;
- la possibilité d'obtenir un retour sur la candidature ;
- la formalisation d'un bilan de recrutement.

3. Le recrutement des personnels BIATSS d'accompagnement de la recherche

3.1 Cadre réglementaire

Les recrutements des personnels BIATSS d'accompagnement de la recherche s'inscrivent notamment dans le respect :

- du Code général de la fonction publique ;
- des statuts particuliers des corps BIATSS ;
- des lignes directrices de gestion de l'établissement.

3.2 Le recrutement des personnels BIATSS titulaires

Le recrutement des personnels BIATSS titulaires s'effectue soit par concours de la fonction publique, soit par mobilité ou détachement. L'Université s'engage, dans le respect des principes de recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite (OTM-R), à :

- relayer de manière proactive les informations relatives aux concours (externes et internes) et aux postes ouvertes à la mobilité;
- reconnaître pleinement le rôle des personnels BIATSS, et à garantir des conditions d'accueil, d'intégration et d'accompagnement favorables à leur insertion professionnelle et à l'évolution de leurs parcours.

3.3 Les personnels BIATSS contractuels

Les personnels BIATSS contractuels sont pleinement reconnus comme acteurs de la qualité et de l'excellence de la recherche, et bénéficient à ce titre de procédures de recrutement conformes aux principes OTM-R.

3.3.1 Publication des postes et candidatures

L'Université Lumière Lyon 2 veille à assurer une diffusion ouverte et transparente des offres de recrutement des personnels BIATSS contractuels.

Les offres sont publiées sur des plateformes nationales (site de l'Université, portails *France Travail* et *Choisir le service public*) et internationales, notamment *Euraxess Jobs*, lorsque le profil du poste le justifie.

Les fiches de poste précisent notamment :

- l'intitulé du poste et la catégorie (A, B ou C) de laquelle il relève ;
- les critères de sélection : savoirs théoriques et disciplinaires, savoir sur l'environnement professionnel, savoir-faire, niveau d'études minimum requis ;
- la date limite de candidature ;

- la structure d'accueil ;
- la nature et la durée du contrat ;
- les missions confiées ;
- la fourchette de rémunération ;
- les modalités et le calendrier de la sélection ;
- la référence à la politique OTM-R.

3.3.2 Le comité de recrutement

Les candidatures sont examinées par un comité comprenant :

- au moins deux évaluateurs, dont le responsable du recrutement ;
- éventuellement un représentant de la DRHAS ou de la DRED lorsque le poste relève de fonctions administratives et financières, ou lorsque cela est souhaité par le responsable du recrutement.

Le comité garantit :

- l'égalité de traitement, avec la sensibilisation de ses membres aux enjeux de lutte contre les discriminations et de prévention des biais susceptibles d'influencer l'évaluation des candidatures ;
- l'impartialité ;
- la traçabilité des décisions.

Les candidatures et les pièces justificatives sont transmises par voie électronique dans des conditions identiques pour l'ensemble des personnes candidates. Les pièces demandées sont limitées aux pièces administratives et éléments nécessaires à une évaluation fondée sur le mérite et sont traitées conformément à la réglementation relative à la protection des données personnelles.

3.3.3 Évaluation et sélection

La procédure comprend :

- l'examen des candidatures ;
- une présélection ;
- un entretien fondé sur des critères objectifs ;
- le classement des candidatures.

L'évaluation repose sur :

- les compétences techniques et professionnelles ;
- les aptitudes relationnelles ;
- la capacité à s'intégrer dans l'environnement de travail.

3.3.4 Information et traçabilité

L'Université garantit :

- l'information des candidates et candidats à chaque étape clé ;
- une réponse à toutes les candidatures ;
- la possibilité d'obtenir un retour sur la candidature ;
- la formalisation d'un bilan de recrutement.

4. Accueil, intégration et accompagnement des parcours professionnels des personnels de la recherche et d'accompagnement de la recherche

L'Université Lum re Lyon 2 attache une importance particulière à l'accueil et à l'intégration de ses personnels de la recherche et d'accompagnement de la recherche, considérés comme des conditions essentielles à la réussite de leurs missions et à leur inscription durable dans l'établissement.

  ce titre, l'Université s'engage à garantir :

- l'accueil de l'ensemble de ses personnels de la recherche et d'accompagnement de la recherche par l'établissement, les écoles doctorales et les unités de recherche concernées ;
- un accompagnement spécifique des personnels en situation de handicap assuré par le r f rent ou la référente handicap du service environnement de travail et action sociale de la Direction des Ressources Humaines et de l'Action Sociale ;
- un soutien aux personnels de recherche étrangers dans leurs démarches administratives, de recherche de logement, de santé et d'intégration, notamment par l'intermédiaire de l'Espace Ulys, Centre Euraxess de la ComUE Lyon-Saint-Etienne ;
- un soutien particulier, assuré par le pôle international de la DRED, aux personnels de recherche issus de pays où les libertés académiques sont menacées et accueillis dans le cadre du programme PAUSE ;
- l'accès à une offre de formation professionnelle adaptée via le catalogue des formations de l'établissement ;
- la possibilité d'un accompagnement individualisé des doctorantes et doctorants par la DRED tout au long de leur parcours doctoral, et en soutien à leur insertion professionnelle ;

Par ailleurs, l'Université met en œuvre des dispositifs transversaux en faveur de l'ensemble de ses personnels, contribuant à la qualité de vie au travail et à l'attractivité de l'établissement, notamment :

- une action sociale, culturelle et préventive comprenant des aides financières et matérielles (restauration, enfance, logement, loisirs) ainsi que des dispositifs d'aide d'urgence ;

- une politique de qualité de vie au travail, incluant la consultation régulière des personnels afin d'identifier les actions susceptibles d'améliorer leur environnement professionnel.