

Charte de recrutement académique de l'Université PSL

Charte de recrutement des chercheuses, chercheurs, enseignantes, enseignants, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs de l'Université PSL

Préambule

Les principes d'un recrutement ouvert, transparent, collégial et fondé sur les mérites sont fondateurs pour l'Université PSL. Ils s'appliquent donc à tous les recrutements, sans distinction des fonctions occupées, même si la présente charte se concentre, dans cette déclinaison, sur celui des personnels académiques.

La qualité du recrutement des chercheuses, chercheurs, enseignantes, enseignants, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs est fondamentale pour garantir l'excellence et l'avenir de l'Université PSL, en formation comme en recherche.

L'ensemble des établissements composantes de l'Université s'est engagé dans cette voie en souscrivant aux principes de la Charte européenne des chercheurs, au Code de conduite du recrutement des chercheurs et en initiant la démarche HRS4R (*Human Resources Strategy for Researchers*).

Si le recrutement et la gestion des ressources humaines relèvent directement des compétences de chaque établissement, selon le principe de subsidiarité inscrit dans ses statuts, l'Université PSL, qui définit la stratégie des ressources humaines et qui est garante de la qualité, coordonne l'action de ses établissements en proposant un cadre et des actions communes favorisant l'ouverture, la transparence, la collégialité et la non-discrimination des processus de sélection.

Cette charte, qui engage l'Université PSL et ses composantes, en pose les fondements. Il appartient à chaque institution d'en décliner l'adaptation selon ses spécificités.

Elle s'inscrit naturellement dans le respect des cadres réglementaires propres à chaque corps et chaque établissement.

La charte s'applique au recrutement de l'ensemble des chercheuses, chercheurs, enseignantes, enseignants, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs permanents, (désignés dans le texte par le terme générique « chercheur »), sans distinction de statut ou de type de cont

1. Un recrutement ouvert et transparent

1.1. Publication des offres

L'Université PSL 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 un portail de publication commun, PSL Recrutement, qui centralise les offres d'emplois de l'Université et de ses composantes. Toute offre publiée via cet outil est automatiquement transférée et diffusée sur le site européen dédié à l'emploi des chercheurs, [Euraxess](#) .

Les offres de thèse et de mission doctorale sont quant à elles publiées via ADUM.

Ces outils ne se substituent pas aux autres canaux habituels de diffusion des établissements recruteurs (médias, *job market*, réseaux de chercheurs), qu'ils viennent renforcer.

1.2. Contenu des offres

Afin d'assurer l'homogénéité et la lisibilité des offres d'emplois diffusées, l'Université PSL et ses composantes s'engagent à utiliser une maquette de fiche de recrutement commune élaborée et validée ensemble. Celle-ci inclut la description des modalités de recrutement, des compétences et de l'expérience attendus des candidates et candidats ainsi que de ces conditions de travail. Elle est accessible en français et en anglais.

Chaque recruteur ou recruteuse veillera à ne pas rédiger un descriptif qui par son degré de spécialisation et d'exigence serait susceptible de décourager des candidates ou candidats recevables.

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.

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

2.1. Comités ou organes de recrutement

Les comités ou organes de sélection des établissements 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 (support de poste titulaire ou contractuel). Ils devront autant que possible suivre les modalités de recrutement par les pairs qui prévalent pour les MCF et PR titulaires tel que le précise le [guide de fonctionnement du comité de sélection de l'enseignement supérieur](#). Ses membres 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 organes 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. Elle se traduira, par exemple, par une grille d'évaluation servant d'aide à la décision des recruteurs.

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, en s'appuyant sur l'évaluation de la qualité de leur parcours scientifique (dans ce domaine, les indicateurs bibliométriques restant un appui pour les experts, et n'ayant pas vocation à se substituer à eux), 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).

2.2.3. Variations dans la chronologie des parcours

Les interruptions de carrière ou les variations dans l'ordre chronologique des parcours ne doivent pas pénaliser les candidates et candidats mais être considérées comme une contribution potentiellement précieuse au développement professionnel des chercheurs 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. Ancienneté

Les niveaux de qualifications requis doivent correspondre aux nécessités du poste et ne pas être définis comme un obstacle à l'entrée. La reconnaissance et l'évaluation des qualifications doivent être centrées sur les réalisations de la candidate ou du candidat et non sur la situation ou la réputation de l'institution au sein de laquelle elles ont été acquises. La formation tout au long de la vie doit également être reconnue et intégrée à cette évaluation.

3. Un recrutement sans discrimination

L'Université PSL et ses composantes souhaitent promouvoir la diversité, l'égalité et l'inclusion au sein de leurs communautés.

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 langue maternelle, 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 à tous les niveaux de l'Université.

Pour cela, un dispositif de sensibilisation systématique aux biais cognitifs de sélection sera proposé aux parties prenantes des processus de recrutement, sous un format adapté aux spécificités de chaque composante.

Des statistiques femmes/hommes seront produites par les comités ou organe de recrutement à chaque étape de celui-ci : présélection, choix des candidates et candidats auditionnés, choix des candidates et candidats classés. Cette communication facilitera les échanges et permettra aux recruteurs de rendre un avis éclairé.

4. Respect des principes de la charte

Afin de veiller au respect des principes énoncés dans la présente charte, l'Université PSL et ses composantes souhaitent mettre en place un dispositif dit d'observateur au cœur de leurs dispositifs de recrutement.

Celui-ci n'affecte pas le cadre réglementaire des processus mis en œuvre, qui prévaut, et ne remet pas en cause la souveraineté et l'indépendance des comités et organes de recrutement de l'Université PSL.

Il prévoit ainsi, dès le début de la procédure de recrutement, que les comités ou organes en charge de celui-ci puissent désigner, librement et en leur sein, un à deux membres (idéalement une femme et un homme) assurant le rôle d'observateur.

Ceux-ci auront la responsabilité de veiller, tout au long du processus de sélection, au respect des principes de non-discrimination, d'équilibre des genres et de juste évaluation de l'expérience et des mérites des candidates et candidats, tels qu'énoncés dans la présente Charte.

Ils s'appuieront pour cela sur les indicateurs statistiques évoqués infra et sur la Charte, qui sera diffusée systématiquement à tous les acteurs du processus de recrutement.

