

Politique de recrutement à Centrale Nantes

Open transparent and Merit-based Recruitment (OTM-R)

*Dans ce document, les appellations « enseignants », « chercheurs », « candidats »...
sont à considérer au-delà du genre.*

En 2021, Centrale Nantes a obtenu le label HR Excellence in Research (HRS4R) qui récompense son engagement continu pour améliorer ses pratiques et les conditions d'accueil de l'ensemble de ses personnels.

Dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue de sa stratégie HRS4R, l'Ecole a défini sa politique de recrutement des chercheurs décrite ci-dessous.

Cette politique OTM-R est en lien avec la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

Celle-ci qui fait l'objet d'une diffusion ouverte sur son site carrière.

Cette politique de recrutement ne concerne que les chercheurs directement rémunérés par Centrale Nantes.

Processus de recrutement des enseignants chercheurs

Le processus de recrutement des enseignants chercheurs à Centrale Nantes est formalisé dans une procédure qui comprend 6 grandes étapes

1. Initialisation

- Les ouvertures de postes sont décidées par la Direction et le Comex en fonction de la stratégie de l'Ecole
- Le profil de poste est rédigé collégalement par le département concerné (laboratoire/département) avec les critères de sélection associés et validé par un binôme DR/DF puis par la DRH

2. Publicité du poste

L'offre d'emploi est systématiquement publiée en français et en anglais sur le site carrière de l'Ecole et sur l'application du ministère Galaxie

3. Mise en place des comités de sélection (COS) :
 - ils sont constitués en respectant les dispositions du Guide de recrutement des Enseignants chercheurs et en utilisant les fiches pratiques en lien avec ce guide.
 - les Présidents et vice-présidents de COS sont sensibilisés sur les règles de recrutement à respecter lors des auditions (réunion en présentiel, support de réunion, fiches pratiques)
4. Enregistrement des candidatures via un site internet dédié.
 Les candidats aux dossiers incomplets sont relancés
5. Sélection des candidats en en deux étapes (étude du dossier écrit puis audition des candidats pré-sélectionnés),
6. Recrutement du candidat classé en 1^{ère} position

La qualité du recrutement fait l'objet d'un contrôle par la DRH à chaque étape :

Ouverture	Publication de l'offre d'emploi pendant 1 mois, Possibilité de candidater en français ou en anglais
Transparence	Le profil de poste et les critères de sélection associés sont définis collégialement (direction du laboratoire, direction du département d'enseignement, DRH) La DRH informe les candidats lorsque les différentes étapes du recrutement sont franchies Les décisions prises par le COS sont enregistrées dans les répertoires informatiques prévus à cet effet et sont auditable. Les Président de COS, en complément des PV et rapports réglementaires, font part des conditions de recrutement et de leur décision lors d'une intervention au sein du Conseil d'Administration en formation restreinte.
Basé sur le mérite	Un guide ECN du recrutement des EC est diffusé à toutes les parties prenantes (DRH, membres des COS) Des fiches spécifiques en lien avec ce guide sont diffusées aux membres du COS pour focaliser sur des points de vigilance Les présidents et vice-présidents de COS sont sensibilisés aux bonnes pratiques permettant d'assurer l'égalité de traitement et de limiter les biais de sélection

Tout le processus est dématérialisé pour le candidat, le minimum légal est demandé aux candidats en matière de pièces administratives originales

Process de recrutement pour les autres statuts

Enseignants chercheurs contractuels (et chercheurs contractuels)

Ouverture	Publication interne/externe 1 mois Possibilité de candidater en français ou en anglais Communication des principales étapes de recrutement sur le site carrière
Transparence	Les candidats aux postes de maitres de conférences et professeurs contractuels à l'Ecole doivent disposer de la qualification Des comités de sélection sont constitués dont les règles de constitution suivent celles des comités de sélection des enseignants-chercheurs titulaires. Le CSR et le CAR sont les instances compétentes pour valider la composition des comités de sélection des enseignants-chercheurs contractuels. Rémunération définie par les grilles des EC titulaires
Basé sur le mérite	Dans le processus de sélection et d'audition, les COS prennent en compte : <ul style="list-style-type: none"> - Les critères concernant le métier tels que le nombre de publication, l'encadrement de thèses... - les différents types d'expérience : enseignement, supervision, travail d'équipe, transfert de connaissances, contribution à des brevets/invention

Doctorants

Ouverture	Modalités de recrutement sont définies par l'Ecole Doctorale à laquelle ils postulent
Transparence	Salaire d'embauche encadré par décret
Basé sur le mérite	Suivi des règles de l'Ecole Doctorale

BIATSS

Ouverture	Publication interne/externe 1 mois Possibilité de candidater en français ou en anglais Communication des principales étapes de recrutement sur le site carrière
Transparence	Les candidats aux postes doivent disposer de la qualification prévue dans le cadre des référentiels métier de l'enseignement supérieur (REFERENS III) Salaire d'embauche : <ul style="list-style-type: none"> - En référence à la grille de rémunération des BIATSS titulaires - En appliquant un dispositif de reprise d'expérience formalisé dans la politique RH de l'établissement.
Basé sur le mérite	Entretien de recrutement en Binôme : <ul style="list-style-type: none"> - Responsable/direction de service ou département - Chargée de recrutement DRH Validation du recrutement par le binôme

Accueil et intégration

- Formalités d'accueil par la DRH/manager et la DSI
- Communication systématique par mail « les essentiels RH à votre bonne intégration »
- Journée d'accueil des nouveaux

Développement des compétences

Pour tous les collaborateurs :

- Accompagnement des personnels par un dispositif de formation (Plan de développement des compétences)

Pour les enseignants chercheurs et chercheurs :

- Mise en place un suivi de carrière pour les enseignants-chercheurs (3 ans / entre 6 ans et 10ans)
- « Fiches de fonction » pour la population des enseignants chercheurs exerçant des fonctions/responsabilités particulières/transverses

Pour les BIATSS :

- Entretien individuel professionnel pour tous les personnels BIATSS via une campagne annuelle
- Volet « Besoin de formation » dans l'entretien annuel