

Procédure de recrutement de chercheur.euse.s. sur financements extérieurs ou un financement interne autre que l'allocation de fonctionnement

Contexte

L'obtention du label Euraxess exige la mise en place de la politique OTM-R (open, transparent, merit-based recruitment). Ce label nécessaire pour pouvoir prétendre aux financements européens de la recherche (ERC, ERA-NET, Marie-Curie, ...). Les universités sont auditées tous les 3 ans afin d'évaluer la progression dans la mise en place des recommandations de la « Charte européenne des Chercheurs » et de la politique HRS4R, base du label Euraxess.

Dans ce cadre, les procédures de recrutement des différentes catégories de chercheur.euse.s doivent se conformer à la politique OTM-R.

Afin de respecter les trois principes de la politique OTM-R :

- Open : l'appel d'offre doit être publié largement
- Transparent : les critères de sélection doivent être explicites lors de l'appel
- Merit-based : la sélection du candidat retenu doit se faire sur base objective et selon les critères annoncés.

A cette fin, une commission de sélection, une audition de candidat.e.s pré-sélectionné.e.s et un rapport de la commission de sélection sont prévus.

Procédure de recrutement de chercheur.euse.s dans le cas d'un financement extérieur

Deux cas de figure peuvent se présenter :

a. Une personne est déjà identifiée par le/la promoteur.rice du projet

Une personne est déjà identifiée par le/la promoteur.rice du projet financé par un bailleur de fonds externe ou par un financement interne autre que l'allocation de fonctionnement, sur bases de ses compétences, de ses expertises et/ou de ses connaissances théoriques et/ou de l'environnement de recherche. Il s'agit notamment du cas de la poursuite d'un projet de recherche sur un 2^{ème} financement, d'un projet déjà mené par un.e chercheur.se de l'équipe, ou le cas d'un.e étudiant.e qui a réalisé son mémoire de master sur une thématique similaire à celle du projet de thèse de doctorat pour lequel un.e doctorant.e doit être recruté.e. Dans ce cas, une dérogation à la procédure décrite ci-dessous peut être prévue, dans la mesure où l'existence de cette possibilité est clairement indiquée dans la politique OTM-R de l'UNamur.

“Derogation to this policy is possible in case of retention, re-employment or re-integration as well as for positive action against discrimination. The request for derogation must be transparent, justified and documented. It cannot be derogated to the applicant adequacy to the job nor to its merit for being selected.”

Dans ce cas, le.la promoteur.rice, lorsqu'il.elle introduit sa demande d'engagement (1^{er} engagement), doit annexer le cv du.de la candidat.e, son diplôme ainsi que présenter les arguments démontrant l'adéquation entre le profil de celui.elle-ci et les qualifications et compétences dans le rapport du recrutement à annexer à la note 141.

b. Aucune personne identifiée – Procédure de recrutement

Dans le cas où le.la promoteur.rice du projet financé n'identifie pas, a priori, de candidat.e pour le poste ouvert. Il doit alors suivre une procédure clairement établie (voir ci-dessous).

1. Définition des critères et ouverture de l'appel à candidatures

1.1. Définition du profil

Les qualifications (diplôme et expérience) et compétences requises (techniques et comportementales) pour le poste sont définis par le.la directeur.rice de département/d'unité.

1.2. Composition de la commission de sélection

La composition d'une commission de sélection est définie par le.la porteur.euse de projet. Elle doit au moins comprendre :

- pour un.e doctorant.e, un.e chercheur.euse non doctorant.e ou un.e technicien.ne : le.la porteur.euse du projet
- pour un.e chercheur.euse post-doc : le.la porteur.euse du projet + une autre personne

1.3. Publication de l'offre d'emploi

L'offre d'emploi précise la nature du poste (doctorant.e, chercheur.euse non doctorant.e, post-doctorant.e), la nature du projet de recherche, la faculté qui recrute, le contrat et sa durée, la nature du financement (bailleurs de fonds et type de rémunération : salaire ou bourse), la date d'entrée en fonction, les qualifications et compétences requises (critères de sélection), la procédure de soumission des candidatures (composition du dossier de candidature, destinataire et échéance) et la procédure de sélection.

Elle est publiée au minimum sur le site des offres d'emploi de l'UNamur et sur le site Euraxess. Elle peut également être publiée sur un ou plusieurs sites spécialisés (academic position).

2. Sélection

Les candidatures sont adressées au.à la porteur.euse du projet. et analysées par celui.celle-ci.

Les mérites des candidat.e.s, à savoir les qualifications et compétences, sont évalués au travers du dossier de candidature fourni et d'une audition (peut se faire à distance, en visioconférence). L'audition peut comprendre une partie pratique (ex. : présentation sur un sujet défini à l'avance et annoncé dans l'offre d'emploi, réalisation d'une manipulation en laboratoire, ...).

Les qualifications et compétences requis, sont susceptibles d'être évaluées à la fois sur le plan quantitatif (par ex, le nombre de publications) et sur le plan qualitatif (expérience dans la carrière).

Un rapport synthétique est rédigé à l'issue de la sélection. Celui-ci présente la composition du comité de sélection, les critères de sélection, le nombre de candidatures reçues, le nombre de candidat.e.s retenu.e.s sur base de l'analyse des dossiers de candidature et auditionné.e.s, le classement des candidat.e.s et l'argumentaire quant à celui-ci.

Le rapport de sélection est annexé à la note 141 lors de l'introduction du dossier dans Peps. Tous les engagements se font dans le respect de la législation en vigueur et des conditions émises par le bailleur de fonds. Le.la chercheur.se doit être informé.e de ses droits et obligations, y compris en matière d'éthique en recherche et de propriété intellectuelle.