

**DELIBERATION**

**du Conseil d'administration de l'Université du Mans**

**Séance du 28 septembre 2023**

**I. DELIBERATIONS, INFORMATIONS ET DEBATS D'ORIENTATION  
GENERAL**

**1.1– Ressources Humaines**

**1.1.1 Charte OTM-R (Politique de recrutement Ouvert, Transparent,  
basé sur le mérite) dans le cadre du label HRS4R**

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

- VU** *le code de l'Éducation et notamment son Art. L.712-3 ;*
- VU** *les statuts de l'Université du Mans approuvés par le Conseil d'Administration réuni en séance le 12 octobre 2017 ;*
- VU** *l'avis favorable du Comité Social d'Administration de l'Établissement, réuni en séance le 25 août 2023 ;*
- VU** *la délibération n°2023-09-07-001 du Conseil Académique Plénier, réuni en séance le 7 septembre 2023, approuvant la Charte OTM-R dans le cadre du label HRS4R.*

**APRES EN AVOIR DELIBERE,**

- **Approuve avec 0 abstention, 28 voix pour et 0 voix contre, la charte OTM-R dans le cadre du label HRS4R. Le détail est annexé à la présente.**

Le Mans, le 29 septembre 2023

Le Président de l'Université du Mans

Pascal LEROUX

Nombre de membres en exercice lors de cette séance : 36

**DELIBERATION****du Conseil Académique plénier de l'Université du Mans****Séance du 7 septembre 2023****I – DÉLIBÉRATIONS****1.1– Charte pour une politique de recrutement Ouverte, Transparente et basé sur le Mérite (OTM-R) dans le cadre du Label HR Excellence in Research (HRS4R)****LE CONSEIL ACADEMIQUE PLENIER,**

- VU** *le code de l'Éducation ;*  
**VU** *les statuts de l'Université du Mans approuvés par le Conseil d'Administration, réuni en séance le 12 octobre 2017 ;*  
**VU** *l'avis favorable du Comité Social d'Administration de l'Etablissement réuni en séance le 25 août 2023.*

**APRES EN AVOIR DELIBERE,**

- **Approuve avec 1 abstention, 45 voix pour et 0 voix contre, la charte OTM-R dans le cadre du Label HRS4R. Le détail est annexé à la présente.**

Le Mans, le 15 septembre 2023

Le Président de l'Université du Mans,  
Pascal LEROUX

Extrait transmis au Rectorat le : 18.09.2023

Le Président

A

Mesdames et Messieurs les Membres du Comité Social  
d'Administration de l'Établissement

*Titulaires pour attribution*

*Suppléants pour information*

*Le Mans, le 25 août 2023*

**EXTRAIT DU RELEVÉ DES AVIS DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTABLISSEMENT**

**Séance du 25 août 2023**

**Charte OTM-R dans le cadre du label HRS4R (politique de Recrutement Ouverte, Transparente,  
basée sur le Mérite)**

**Le Comité Social d'Administration de l'Établissement,**

**vu** *le Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans  
les administrations et les établissements publics de l'État*

**après en avoir délibéré,**

**émet un avis favorable à l'unanimité : 10 voix pour, 0 voix contre, 0 abstention.**

Le Président de l'Université

  
Pascal LEROUX



2023

# LABELISATION HRS4R CHARTRE OTM-R

# AMBITIONS DE L'UNIVERSITÉ POUR UN RECRUTEMENT OUVERT, TRANSPARENT ET BASÉ SUR LE MÉRITE

La mise en place d'un recrutement ouvert, transparent et exigeant pour tous les personnels, en particulier pour les chercheurs et chercheuses, est indispensable pour garantir l'excellence de la recherche et l'avenir de l'université. Le Mans Université a construit une politique de recrutement basée sur les principes de la Charte Européenne du Chercheur, afin de rendre les carrières de chercheurs et chercheuses plus attractives, de favoriser leur mobilité et d'assurer des opportunités égales pour tous.

Dans le cadre de la labellisation HRS4R, Le Mans Université a évalué ses pratiques de recrutement des personnels, y compris les chercheurs et chercheuses, et a développé un plan d'action spécifique pour améliorer sa politique de recrutement. Pour assurer une meilleure formalisation dans les recrutements de contractuels et contractuelles, ainsi qu'une meilleure diffusion des offres à l'échelle européenne, Le Mans Université s'engage à formaliser un Guide du Recrutement, qui fournira des modèles de fiches de postes, des éléments juridiques et des bonnes pratiques pour les recruteurs et recruteuses. En outre, toutes les offres de l'université seront diffusées sur la plateforme Euraxess pour une meilleure accessibilité.

Le Mans Université s'engage également à améliorer continuellement son processus de recrutement en respectant les principes OTM-R, notamment par le développement de son outil de recrutement. Cette politique de recrutement est une réponse à la problématique de l'Université pour garantir l'avenir de la recherche et l'excellence de ses personnels.



# AMBITIONS DE L'UNIVERSITÉ POUR UN RECRUTEMENT OUVERT, TRANSPARENT ET BASÉ SUR LE MÉRITE

Le processus de recrutement pour tous les personnels, des phases de recrutement à la phase de nomination, est réglementé par des textes nationaux et des engagements de l'établissement. Le Mans Université propose une variété de postes pour les enseignants-chercheurs et les chercheurs, qu'ils soient titulaires ou non titulaires. Dans le cadre de sa politique OTM-R, l'université a pour objectif d'appliquer des normes élevées pour chaque phase du recrutement de chercheurs et chercheuses. Pour atteindre ces objectifs, l'université prévoit de diffuser un Guide complet du recrutement, qui est l'une des actions prioritaires de son plan d'action.

On considère que les étapes du processus de recrutement sont les suivantes :

- 1.Phase de définition du profil de poste**
- 2.Phase de publicité et d'information**
- 3.Phase de sélection et de recrutement**
- 4.Phase de nomination**
- 5.Phase d'évaluation du processus de recrutement**



# AMBITIONS DE L'UNIVERSITÉ POUR UN RECRUTEMENT OUVERT, TRANSPARENT ET BASÉ SUR LE MÉRITE

## 1. PHASE DE DÉFINITION DU PROFIL DE POSTE

La phase peut être considérée comme OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE lorsque :

Le collectif chargé de définir les profils est composé de plusieurs parties prenantes et d'experts. Pour les fonctions en appui à la recherche, une grande importance est accordée à la rédaction du profil, notamment en ce qui concerne l'intitulé du poste et les mots-clés, qui sont rédigés en anglais. Les compétences requises pour chaque poste sont clairement définies dans la fiche de poste.



# AMBITIONS DE L'UNIVERSITÉ POUR UN RECRUTEMENT OUVERT, TRANSPARENT ET BASÉ SUR LE MÉRITE

## 2. PHASE DE PUBLICITÉ ET D'INFORMATION

La phase peut être considérée comme OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE lorsque :

- Des efforts sont déployés pour dématérialiser les procédures de recrutement et réduire la charge administrative.
- Les postes sont publiés sur tous les sites nécessaires, y compris sur les sites ministériels et spécialisés, ainsi que sur EURAXESS.
- Les offres sont rédigées en français et en anglais pour les fonctions en appui à la recherche et contiennent des informations précises sur les missions, les conditions de travail, le processus de recrutement ainsi que les engagements de l'Université en termes de non-discrimination.
- Le calendrier du processus de recrutement est clair et facilement accessible, et les candidats reçoivent un accusé de réception de leur candidature et sont informés des pièces manquantes et/ou des grandes étapes du processus, notamment l'acceptation ou le refus des candidatures.



# AMBITIONS DE L'UNIVERSITÉ POUR UN RECRUTEMENT OUVERT, TRANSPARENT ET BASÉ SUR LE MÉRITE

## 3. PHASE DE SÉLECTION ET DE RECRUTEMENT

*Pour rappel, des ressources documentaires sont mises à la disposition des membres de comités de sélection. La phase peut être considérée comme OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE lorsque :*

- Le comité de sélection chargé du recrutement respecte une composition équilibrée en termes de genre et inclut des membres experts indépendants. La composition du comité est rendue publique sur le site Internet de l'établissement avant le début des travaux.
- Il est rappelé que les règles d'impartialité doivent être respectées. Les présidents des comités de sélection sont informés de la politique OTM-R et doivent veiller à sa mise en œuvre lors du recrutement.



# AMBITIONS DE L'UNIVERSITÉ POUR UN RECRUTEMENT OUVERT, TRANSPARENT ET BASÉ SUR LE MÉRITE

## 4. PHASE DE NOMINATION

La phase peut être considérée comme OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE lorsque :

- Les réglementations relatives à la communication avec les candidats dont les dossiers ont été évalués par un comité de sélection sont strictement respectées.
- Tous les candidats sont informés de l'avancement de leur candidature, même en cas de refus.
- Les candidats ont la possibilité de solliciter des explications supplémentaires sur les motifs de refus de leur candidature.
- Tous les candidats retenus pour le poste ont la possibilité d'être assistés dans leurs procédures administratives.



# AMBITIONS DE L'UNIVERSITÉ POUR UN RECRUTEMENT OUVERT, TRANSPARENT ET BASÉ SUR LE MÉRITE

## 5. PHASE D'ÉVALUATION DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT

La phase peut être considérée comme OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE lorsque :

- Il est poursuivi un effort de collecte de données à des fins d'étude et d'audit, dans la mesure du possible et dans le respect de la réglementation en vigueur. Des indicateurs seront mis en place pour contrôler la qualité et la transparence du processus.

