**HRS4R – Groupe de travail n° 2 : recrutement**

Compte-rendu de la réunion du 21/10/2019

*Présents :* ***Corinne MANSON****, Christian GARBAR, Thierry MOREAU, Oriane MOUSSET, François TRAN-VAN, Manuelle RUILIER, Valérie PENNEQUIN*

*Excusés : Karine ABDEREMANE, Lucie BRISSON, Alexis Chommeloux, Isabelle GUILLOUET, Emmanuel NERON, Yves RAINGEAUD, Isabelle VIRLOGEUX-PAYANT*

* Distribution en séance du support de travail qui avait été présenté et proposé lors de la première séance. La 2ème colonne, correspondant à l’analyse et au comparatif des pratiques à l'UT, avec écart éventuel à relever et la 3ème colonne (si écart relevé précédemment, propositions et idées d'actions correctives) ont été remplies suite à la première réunion pour les items 12 à 14 inclus.
* Examen des pratiques existantes à l’UT et constats (2éme et 3éme colonnes) ont été examinés pour les items 15 à 21 inclus.
* **Item 15 :**

Distinction de 3 catégories : titulaires, contractuels, doctorants.

Pour les titulaires, des fiches de postes sont systématiquement rédigées mais le constat est fait d’une absence de retour sur les points faibles et les points faibles des candidatures ; il est cependant souligné que dans le cadre d’un jury de concours la législation française considère que le jury de concours est souverain mais qu’une justification des choix pourrait être envisagée. Il est aussi proposé de compléter la fiche de poste pour ajouter les compétences attendues des candidats (au-delà du profil indiqué).

Pour les doctorants contractuels, une harmonisation des pratiques pourrait être envisagée au niveau de l’université (audition…).

Pour les contractuels sur projets de recherche (post-docs) le constat est fait de l’absence fréquente de publicité pour le recrutement. Il est proposé de publier des fiches de postes sur un site internet.

Pour les E/C étrangers (ou qui ont obtenu leur diplôme à l’étranger) et pour lesquels est prévue par les textes une absence de qualification, il est proposé la mise en place d’une procédure pour que 2 experts désignés par le VP recherche puissent étudier leur dossier et faire un rapport de présentation des candidatures.

* **Item 16 :**

Aucune remarque particulière. Le GT souligne que les jurys de sélection prennent en compte l’expérience des candidats.

* **Item 17 :**

Le GT propose que soit institué un mentoring pour aider les candidats à rédiger leur CV. Cette aide peut exister mais elle n’est pas institutionnalisée et certains candidats peuvent ne pas bénéficier d’une aide pour rédiger leur CV et savoir expliquer leurs interruptions éventuelles dans leur carrière.

* **Item 18 :**

Aucune remarque particulière ni proposition. Le GT indique qu’une bonification de la mobilité existe actuellement.

* **Item 19 :**

Le GT indique que le recrutement des titulaires les comités de sélection appliquent le droit en vigueur qui prévoit une qualification par le CNU. Pour les contractuels, le GT propose des entretiens systématiques qui permettent d’évaluer les qualifications des candidats.

* **Item 20 :**

Le GT indique que le droit en vigueur prévoit la possibilité notamment d’une thèse sur travaux (reconnaissance du développement professionnel tout au long de la vie) ; pour la qualification, elle est faite par le CNU.

* **Item 21 :**

Le GT propose la mise en place d’une procédure de recrutement formalisée pour les contrats de post-docs.

* Fin de réunion et suite **:** Invitation faite aux membres du GT 2 de participer à la réunion plénière du 28 novembre.