



Politique OTM-R

***Politique et procédures de recrutement basées
sur les principes OTM-R***

Politique et procédure de recrutement basées sur les principes OTM-R

L'Université Paris 8 s'engage à soutenir et à promouvoir l'excellence en matière de ressources humaines pour la recherche et l'enseignement. Cette excellence passe par la conformité de notre politique de recrutement avec les principes OTM-R, *Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers* (recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite) tels que promus par la politique européenne de recherche en matière de ressources humaines (Euraxess).

Pour concrétiser cet engagement, l'Université Paris 8 candidate à l'obtention du label européen "HR Excellence in Research" de la Commission Européenne et a fait de la mise en œuvre de la démarche HRS4R un axe phare de sa stratégie d'établissement.

Ces principes OTM-R sont pour la plupart assez bien ancrés dans le référentiel et les pratiques de l'université Paris 8. Héritière du Centre expérimental de Vincennes, l'université Paris 8 est en effet animée depuis sa création par des valeurs angulaires comme le respect intangible des droits fondamentaux, l'inclusion ou encore l'engagement sociétal. L'université Paris 8 s'est ainsi toujours efforcée de faire vivre ces valeurs tant au niveau de la recherche, de l'enseignement, que de ses pratiques de gestion et notamment de gestion des ressources humaines. En outre, en sa qualité d'établissement public d'enseignement supérieur et de recherche, l'université Paris 8 applique la réglementation française qui énonce notamment des principes phares tels l'égalité d'accès aux concours de la fonction publique, le principe de non-discrimination ou encore, l'égalité entre les hommes et les femmes. Le processus de recrutement des personnels de l'université Paris 8 – enseignants-chercheurs et personnels BIATSS – est par conséquent encadré par un ensemble de textes nationaux ainsi que par des textes et des engagements d'établissement qui s'inscrivent en ligne directe avec les principes d'ouverture, de transparence et de recrutement au mérite.

Pour autant, l'engagement et les efforts de l'université Paris 8 dépassent ce cadre réglementaire et ont d'ores et déjà conduit la direction de l'université à faire évoluer ses pratiques afin de les rapprocher au plus près des standards exigés par la commission européenne notamment en matière de recrutement et pour faire connaître à sa communauté ainsi qu'aux potentiels candidats ses engagements en la matière. Cet effort d'alignement se poursuivra et se renforcera au cours des prochaines années dans le cadre la mise en œuvre du plan d'actions HRS4R.

Dérogation aux processus de recrutement

Bien que l'Université Paris 8 ait intégralement adhéré aux principes du label HRS4R, des exceptions sont éventuellement possibles, notamment lors de recrutements urgents financés par des programmes de recherche spécifiques nécessitant des candidat.e.s préalablement identifiés.

SOMMAIRE

Initialisation des campagnes de recrutement.....	4
1. Les personnels de l'Université.....	5
1.1 Les personnels d'enseignement et de recherche.....	5
1.1.1 Les enseignant.e.s-chercheur.e.s titulaires	5
1.1.2 Les enseignant.e.s-chercheur.e.s contractuel.le.s, recruté.e.s à titre temporaire.....	5
1.1.3 Les personnels chercheur.e.s contractuel.le.s, recruté.e.s à titre temporaire.....	5
1.2 Les personnels BIATSS	6
2. Les processus de recrutement	7
2.1 Le recrutement des personnels d'enseignement et de recherche.....	7
2.1.1 Les personnels titulaires	7
2.1.2 Les personnels contractuels.....	8
2.2 Le recrutement des personnels BIATSS	9
2.2.1 Les personnels titulaires	9
2.2.2 Les personnels contractuels.....	10
2.3 Les critères et procédures de sélection.....	10
2.3.1 Critères généraux de sélection.....	10
2.3.2 Processus de sélection.....	10
3. Accueil et intégration des personnels.....	12
4. Point d'amélioration HRS4R / OTM-R	13

Initialisation des campagnes de recrutement

Chaque année, pour les contrats spécifiques au secteur public, rattachés aux catégories d'emploi dépendantes (présentation détaillée en points 1.1.1 et 1.1.2) du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la recherche (tels que les contrats attachés.e.s temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), enseignants-chercheurs associés (PAST-MAST), Maître de conférences, Professeur des Universités), l'université entame ce qu'elle appelle une campagne emploi annuel.

En amorce de la campagne d'emploi, les besoins en termes de recrutement sont exprimés par les structures de recherche et de formation (Unités de recherche et Unités de formation et de recherche) auprès du service des ressources humaines. Les demandes sont ensuite soumises aux différentes instances : Comité Social d'Administration, Conseil académique¹ (CAC) et Conseil d'Administration. Le CAC discute de l'ouverture des postes en fonction de la nature des besoins en termes de recherche et de formation et des moyens disponibles et alloués, notamment par le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la recherche. C'est au cours de l'examen des demandes de création et/ou renouvellement des postes que la stratégie annuelle de recrutement ou campagne emploi débute.

L'examen des demandes de création et/ou de renouvellement des postes est fait par les membres du CAC et s'organise en binôme de pré-instructeur.rices, le binôme est paritaire (homme/femme, membres de la Commission recherche et de la Commission formation et vie universitaire), dont leur avis sont soumis ensuite au CAC qui finalise de manière collégiale un classement des demandes de postes au vu des priorités définies par la lettre d'ouverture de la campagne emploi, en s'appuyant sur des indicateurs formation et recherche. Le CAC commence par évaluer les demandes de création de postes supplémentaires, pour en déterminer la pertinence au vu des questions d'encadrement, d'attractivité et de concordance avec la politique d'établissement. Les demandes de reconduction les moins bien classées sont mises à la discussion pour le redéploiement des supports concernés et répondent favorablement à une demande de création. Tout ce travail s'opère à partir d'une plateforme électronique sur laquelle sont déposées les demandes déposées depuis quatre ans, ce qui constitue un historique précieux pour l'aide à la décision.

Au-delà des textes en vigueur, le processus de recrutement de la lettre d'ouverture à la validation des critères de sélection par les instances de la campagne emploi est structuré autour d'indicateurs définis par les instances et en fonction de la nature du poste ouvert, ces indicateurs sont relatifs à la reconnaissance des qualifications, à la mobilité et expérience quelles qu'elles soient, etc. Ces critères permettent de guider les comités de sélection sur des critères objectifs. Par ailleurs, guidé entre autres par notre plan d'égalité femme-homme, la non-discrimination est ancrée dans nos processus de recrutement.

Pour les catégories d'emploi ne répondant pas aux contrats spécifiques au secteur public, comme les contrats à durée déterminée pour les chercheur.es (détaillé en point 1.1.3), la politique de recrutement se base sur les besoins au fil de l'eau et dépendent dans la majorité des cas aux besoins spécifiques des projets de recherche obtenus. Dans ce cadre-là, c'est le coordinateur.rice du projet, en lien avec la direction des ressources humaines, qui émet une fiche de poste relative aux besoins/missions liées aux projets. Ces recrutements se déroulent en dehors de la période de la campagne d'emploi et se font tout au long de l'année.

¹ Il n'y a aucune obligation réglementaire à ce que le Conseil académique intervienne. Cette spécificité est propre à notre établissement. Le Conseil académique est une instance paritaire qui regroupe la Commission recherche et la Commission formation et vie universitaire. Ces deux commissions sont les deux instances qui sont concernées par l'examen de la pertinence des demandes de création et renouvellement des postes car les deux aspects formation et recherche, et leur articulation, sont primordiales pour le fonctionnement de notre établissement.

1. Les personnels de l'Université

Les personnels travaillant à l'université sont pour l'essentiel des personnels titulaires. Il peut être néanmoins fait appel à des agents non titulaires que ce soit pour pourvoir des postes laissés vacants ou pour recruter des agents du fait de leurs compétences spécifiques ne relevant pas du statut des fonctionnaires (professionnels par exemple)

- Les personnels titulaires sont fonctionnaires et sont recrutés par concours pour occuper de façon permanente un emploi dans la fonction publique. Les fonctionnaires relèvent du statut général de la fonction publique et des statuts particuliers de leurs corps et grades.
- Les personnels contractuels sont recrutés sous contrat (le plus souvent de droit public) par l'Université. Ils peuvent être recrutés pour une durée limitée ou à durée indéterminée selon la nature du besoin (remplacement sur emploi vacant ou exercice de fonctions pour lesquelles aucun corps de fonctionnaire n'existe etc...)

On distingue deux grandes catégories de personnels : les personnels enseignants et enseignants-chercheurs et les personnels dits BIATSS (de Bibliothèque, ingénieurs, techniciens, administratifs, sociaux et de santé) en charge de fonctions support ou soutien à l'activité d'enseignement et de recherche.

1.1 Les personnels d'enseignement et de recherche

1.1.1 Les enseignant.e.s-chercheur.e.s titulaires

Les professeur.e.s des universités et les maîtres de conférences, sont des personnels titulaires qui concourent à l'accomplissement d'une double mission de service public : l'enseignement et la recherche publique. Ils participent à l'élaboration et à la transmission des connaissances, assurent la direction, le conseil et l'orientation des étudiants et contribuent au développement de la recherche.

1.1.2 Les enseignant.e.s-chercheur.e.s contractuel.le.s, recruté.e.s à titre temporaire

Parmi lesquels :

- **Les attaché.e.s temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)** assurent des fonctions d'enseignement et de recherche dans le but de préparer une thèse ou de se présenter aux concours de recrutement de l'enseignement supérieur.
- **Les enseignant.e.s associé.e.s et invité.e.s** sont des professionnels qui justifient d'une expérience professionnelle. Ils assurent des fonctions d'enseignant.e-chercheur.e, à mi-temps ou à temps plein.

1.1.3 Les personnels chercheur.e.s contractuel.le.s, recruté.e.s à titre temporaire

Parmi lesquels :

- **Les chercheur.e.s contractuel.le.s** sont recruté.e.s pour assurer des fonctions de recherche.
- **Les chercheur.e.s contractuel.le.s ayant le statut de post-doctorant.e** sont recruté.e.s pour assurer des fonctions de recherche. Le statut postdoctoral s'établit au plus tard trois ans après l'obtention du diplôme de doctorat, pour une durée minimale d'un an et maximale de trois ans.
- **Les doctorants contractuel.le.s** sont des étudiant.e.s préparant leur doctorat qui est une formation à, et par, la recherche.

1.1.4 Les personnels enseignants du second degré affectés dans le supérieur :

Les enseignants du second degré peuvent, à leur demande, être affectés dans les établissements d'enseignement supérieur en vertu des dispositions statutaires régissant leur corps d'appartenance.

Les missions de ces enseignants sont uniquement pédagogiques, ils ne font pas de recherche.

1.2 Les personnels BIATSS

Il s'agit de personnels titulaires et contractuels de **bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé** (BIATSS) issus des ministères de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et de l'éducation nationale. Ils exercent leurs missions dans les différentes structures des établissements d'enseignement supérieur et dans des branches d'activités professionnelles très différentes : recherche, appui à la recherche, appui à l'enseignement, administration, finances, RH, scolarité, services techniques, médecine préventive, bibliothèques universitaires, etc.

Ils occupent des postes de tous répartis en trois catégories hiérarchiques :

- Catégorie A : statut cadre, accès le plus souvent à partir de bac+3
- Catégorie B : statut intermédiaire, accès à partir du bac
- Catégorie C : statut employé, sans conditions de diplômes

2. Les processus de recrutement

Les personnels titulaires et contractuels de l'Université sont recrutés dans le respect des grands principes de recrutement de la fonction publique qui visent à apprécier uniquement les compétences et qualités des candidat.e.s. En outre, l'université Paris 8 est engagée dans une démarche de promotion de l'égalité femme homme dans tous ses processus de recrutement et de lutte contre les discriminations. L'université Paris 8 est également engagée dans le recrutement des personnes en situation de handicap et fait l'objet à ce titre d'un conventionnement avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

La plupart des recrutements sont dématérialisés ou en voie de l'être que ce soit pour les procédures nationales comme pour les procédures à l'initiative de l'établissement.

Le processus de recrutement comprend toujours cinq étapes :

- 1- Publication des offres (en français et en anglais principalement dans le cadre des projets européens et internationaux)
- 2- Recueil des candidatures
- 3- Sélection (examen des candidatures et auditions)
- 4- Résultats (validation et communication)
- 5- Prise de fonction

Cependant, des spécificités liées au type de personnel et à la nature du recrutement peuvent nécessiter des procédures particulières.

2.1 Le recrutement des personnels d'enseignement et de recherche

Les processus diffèrent selon la nature du recrutement : permanent (personnels titulaires) ou temporaire (personnels contractuels).

2.1.1 Les personnels titulaires

- L'organisation du recrutement à l'Université Paris 8

Le recrutement des personnels enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s titulaires s'effectue par concours, par mutation ou détachement soit dans une même campagne de recrutement, la session dite synchronisée soit au fil de l'eau.

- a- Toutes les informations relatives aux postes, aux candidatures et aux résultats sont consultables sur le site du ministère : <https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html>.
L'organisation des recrutements est gérée par chaque l'université :
 - b- Campagne d'inscription des candidat.e.s
 - c- Réunion des commissions de sélection : examens des dossiers de candidature, auditions des candidat.e.s et classement.
 - d- Validation des résultats devant les conseils de l'université et information des candidat.e.s sur la plateforme ministérielle
 - e- Accueil des lauréat.e.s (dossier administratif, accueil des nouveaux arrivants, intégration au poste) à l'issue de la gestion des vœux des candidat.e.s classé.e.s et nomination des enseignant.e.s –chercheur.e.s par le Ministère
- Les textes réglementaires / les textes de référence

- Décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.
- Arrêté du 13 février modifié 2015 relatif aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des maîtres de conférences
- Arrêté du 13 février 2015 modifié relatif aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des professeurs des universités

2.1.2 Les personnels contractuels

- L'organisation du recrutement à l'Université Paris 8

Le recrutement se déroule deux façons :

- par campagne pour pourvoir les postes vacants à la rentrée universitaire,
 - au fil de l'eau pour pourvoir les postes libérés en cours d'année.
- Toutes les offres sont publiées sur le site de l'université : <https://www.univ-paris8.fr/-Recrutement-concours>
 - Campagne d'inscription des candidat.e.s : Pour chaque type de personnel, le calendrier, les modalités et les profils de poste ou disciplines de recherche / enseignement sont disponibles sur le site de l'université et se déroulent de la façon suivante :
 - Dépôt des candidatures, étude de la recevabilité administrative par la DRH, transmission des dossiers aux comités consultatifs, réunion des comités consultatifs : examens des dossiers de candidature, et classement.

Pour le recrutement des ATER une application a été mise en place pour faciliter le dépôt des candidatures et l'étude et l'étude de recevabilité

- Validation des résultats devant les conseils de l'université (uniquement pour les postes d'ATER et de PAST/MAST) puis information des candidat.e.s par la DRH
- Accueil des lauréat.e.s (dossier administratif, accueil des nouveaux arrivants, intégration au poste)

Cas particuliers des chercheur.e.s et doctorants contractuel.le.s

- Les chercheur.e.s contractuel.le.s (post-doc) sont recruté.e.s au fil de l'eau selon les modalités qui s'appliquent aux personnels de soutien à la recherche (cf. ci-après 2.2.2).
- S'agissant des doctorant(e)s contractuel(le)s sur contrats doctoraux financés par l'établissement, il revient aux doctorants de proposer un projet de recherche à un(e) directeur(trice) qui accepte ou non de diriger le doctorant.

- Les textes réglementaires / les textes de référence

- Décret n°88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur
- Article 954-3 du code de l'éducation utilisés principalement à l'université pour des contrats sur des missions d'enseignement (ATE)
- Décret n°85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités.
- Cadrage relatif au recrutement et à la gestion des personnels enseignants-chercheur.e.s et enseignants contractuels de l'UM.

- [Décret n° 2016-1173 du 29 août 2016](#) modifiant le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche
- [Décret 2009-464 du 23 avril 2009](#) relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche
- Décret n° 2021-1450 du 4 novembre 2021 relatif au contrat post doctoral de droit public prévu par l'article L. 412-4 du Code de la Recherche

2.2 Le recrutement des personnels BIATSS

Les processus diffèrent selon la nature du recrutement : permanent (personnels titulaires) ou temporaire (personnels contractuels).

2.2.1 Les personnels titulaires

- [L'organisation du recrutement à l'Université Paris 8](#)

Le recrutement des personnels BIATSS titulaires se fait soit par concours de la fonction publique, soit par mutation ou détachement.

Les concours, organisés au niveau national ou académique comprennent deux phases de sélection (des épreuves écrites/dossiers puis orales) à l'issue desquelles une liste de lauréat.e.s'est établie par ordre de mérite.

Ces lauréat.e.s sont affecté.e.s dans les établissements par le rectorat ou le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, selon leur rang de classement et leurs vœux. Les concours internes sont soumis à des conditions d'ancienneté dans la fonction publique et les concours externes à des conditions de diplômes.

- a- Toutes les informations relatives aux postes, aux candidatures et aux résultats sont consultables
- Sur le site du ministère :
<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24790/concours-et-recrutements-des-ingenieurs-et-personnels-techniques-de-recherche-et-de-formation.html>
- Sur le site du service interacadémique des examens et concours (SIEC) :

<https://www.siec.education.fr/candidats/concours/>

La plupart des concours sont organisés de la façon suivante :

- b- Campagne d'inscription des candidat.e.s
- c- On distingue deux phases de sélection : Épreuves d'admissibilité (épreuve(s) écrite(s) ou étude de dossier) et d'admission (épreuve orale)
- d- Publication des résultats et gestion des vœux et affectations des lauréat.e.s
- e- Accueil des lauréat.e.s (dossier administratif, accueil des nouveaux arrivants, intégration au poste)

Les postes en mutation ou détachement sont publiés sur le site Choisir le service public et donnent lieu à un recrutement en deux phases (examen des dossiers et auditions), par une commission de recrutement. Les résultats sont communiqués individuellement à chaque candidat.

- [Les textes réglementaires](#)

- [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)
- [Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État](#)

2.2.2 Les personnels contractuels

- L'organisation du recrutement à l'Université Paris 8
 - a- Toutes les offres sont publiées sur le site de l'Université et selon leurs spécificités, elles sont relayées sur d'autres sites : choisirlservicepublic.fr, EURAXESS, LinkedIn, sites Internet spécifiques à certains réseaux recherche.
Les recrutements sont organisés de la façon suivante :
 - b- Recueil des candidatures
 - c- L'examen des candidatures conjointement par la DRH et le service recruteur afin de présélectionner les candidats.
 - d- L'audition par une commission composée d'un membre de la DRH et des membres de la structure
 - e- Information des résultats à tou.te.s les candidat.e.s par la DRH
 - f- Accueil des lauréat.e.s (dossier administratif, accueil des nouveaux arrivants, intégration au poste)
- Les textes réglementaires : textes de référence
 - Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié, relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat
 - Décret n° 2021-1449 du 4 novembre 2021 relatif au contrat de mission scientifique prévu par l'article L. 431-6 du Code de la Recherche
 - Charte de gestion des agents non titulaires
 - Procédure de recrutement de l'université Paris 8

2.3 Les critères et procédures de sélection

2.3.1 Critères généraux de sélection

Pour l'ensemble des postes proposés, les principaux critères de sélection dépendent bien évidemment des missions et des responsabilités qui seront à la charge des personnes recrutées. Afin de répondre pleinement aux besoins des missions et des responsabilités, ceux-ci dépendent et se basent principalement sur les expériences et les qualifications des candidat.es.

Les analyses, par les comités de sélection/recrutement, des expériences et des qualifications se fondent sur les caractéristiques des principes OTM-R, sur une égalité de traitement de tous.tes les candidat.es, sur le respect de la transparence du processus. En effet, les parcours professionnels et les expériences multidimensionnels (liées à des mobilités de secteur, géographique, etc.) ne sont aucunement un frein au recrutement, l'évaluation des carrières se base sur un équilibre des caractéristiques qualitatives et quantitatives (par exemple, au-delà des critères bibliométriques ou du nombre d'encadrement de doctorant.es, le travail en équipe, l'enseignement, la sensibilisation du public, les qualifications non-formelles, etc. sont également pris en compte).

2.3.2 Processus de sélection

- **Les Comités de sélections (COS)**

Les comités de sélection (COS) constitués pour le recrutement des enseignants-chercheurs (Maître de conférences et Professeurs d'Université) répondent aux principes OTMR. Les COS obéissent aux règles nationales de constitution et de fonctionnement, ils sont composés de 8 à 12 membres, dans le respect de la parité femmes / hommes, et dont la moitié au moins sont extérieurs à l'université. S'agissant du recrutement de maître de conférences, la commission est constituée à parité de maître de conférences et de

professeurs d'université ou de personnels assimilés. S'agissant du recrutement de professeurs d'université, seuls des personnels de même rang peuvent prendre part au COS.

Les COS se réunissent pour l'examen des dossiers, pour la sélection des candidats en vue d'une audition, et pour l'audition des candidats. À la suite des auditions, ils établissent un classement transmis aux instances de l'universités et qui s'appuie sur des critères permettant de faire émerger une hiérarchie selon le mérite. Après s'être assuré du respect des règles procédurales et déontologiques relatives au recrutement, le conseil académique puis le conseil d'administration valide le classement retenu.

Les candidats prendront connaissance des décisions des établissements et exprimeront leurs vœux sur le site internet GALAXIE.

Les candidats ont la possibilité de demander la consultation des rapports relatifs à leur candidature rédigés par les rapporteurs du comité de sélection.

- le recrutement des ATER :

La campagne de recrutement est menée par l'établissement, il détermine les dates de dépôt de dossier.

Les postes sont publiés sur le site de l'université et sur Galaxie via l'application d'Altair. Après étude de la recevabilité administrative des dossiers, ces derniers sont transmis au comité consultatif qui instruit les dossiers de candidature et procède à un classement des candidatures retenues. Ce classement est ensuite soumis pour validation au conseil académique restreint.

- Recrutement des enseignants associés (PAST et MAST)

Les postes font l'objet d'une publication. Après étude de la recevabilité administrative des dossiers, ces derniers sont transmis au comité consultatif qui instruit les dossiers de candidature et procède à un classement des candidatures retenues. Ce classement est ensuite soumis pour validation au conseil académique restreint puis au conseil d'administration restreint.

• Les textes réglementaires : textes de référence

- Article L. 952-11 du code de l'éducation

- Les règles applicables au fonctionnement des comités de sélection dans le cadre des procédures de recrutement des enseignants chercheurs sont définies aux articles 9, 9-1, 9-2 et 9-3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences (article 22 à 30 et 33 pour les maîtres de conférences et 42 à 49-3 et 51 pour les professeurs des universités

- **Les Comités de recrutement**

Les comités de recrutement s'appliquent uniquement dans le cas des recrutements sur contrat à durée déterminé pour les chercheur.es. Ces comités de recrutement sont composés par le ou la porteur.rice du projet pour lequel le recrutement à lieu (éventuellement un.e membre de l'équipe de recherche) et un.e membre de la Direction des ressources humaines.

Le recrutement se fait en deux phases. La première est le classement des curriculum-vitae afin de sélectionner les candidat.es pour une audition. À l'issue de la deuxième phase, celle des auditions, les candidat.es sont retenues.

3. Accueil et intégration des personnels

Les conditions de la prise de fonction sont définies en lien avec le lauréat, la structure d'accueil et la DRH.

Les formalités d'accueil sont facilitées et anticipées. Pour les candidat.es recruté.es venant de l'étranger peuvent bénéficier s'ils le souhaitent des services d' *Acc&ss paris-nord (Centre de Service EURAXESS pour l'accueil des chercheurs étrangers)* : <https://www.univ-paris8.fr/Accueil-des-chercheurs-et-doctorants-etranagers-2298>

Par ailleurs, l'équipe présidentielle convie chaque année le personnel nouvellement recruté à une journée d'accueil au cours de laquelle l'organisation, les différents services support et interlocuteurs leur sont présentés.

Les personnels recrutés ont accès à des formations pour leur permettre de faciliter leur prise de fonction et acquérir de nouvelles compétences pour exercer leurs fonctions ou évoluer.

L'établissement offre la possibilité à ses personnels de bénéficier d'un accompagnement et d'un suivi de carrière auprès d'un pôle de la DRH : pôle développement RH.

L'Université favorise également l'accompagnement et le maintien des personnels en situation de handicap dans l'emploi. Elle met en œuvre les actions du schéma directeur et facilite l'inclusion de ces personnels au sein de la communauté universitaire.

Enfin, l'université offre à l'ensemble de ses personnels toute une série de services : restauration collective, voyage des personnels, diverses prestations d'action sociale et d'aide à la parentalité, si besoin, aides sociales et secours d'urgence mais également donne accès à une offre culturelle, sportive et de loisirs.

Les doctorants contractuel.le.s bénéficient en supplément de ces actions, d'un accueil et d'un suivi

dans le cadre de leur parcours au sein de leur école doctorale. Une Journée de rentrée est organisée une fois par an par le collège doctoral en lien avec les écoles doctorales, des formations spécifiques sont dispensées par leur école doctorale (formations scientifiques et techniques) et le collège doctoral (formations transversales et professionnalisantes en vue notamment de favoriser leur insertion professionnelle).

Plusieurs dispositifs sont mis en œuvre pour accompagner le.a doctorant.e et son directeur.rice de thèse tout au long de son parcours :

- La charte du doctorat,
- La convention de formation,
- Le comité de suivi individuel de thèse.

4. Point d'amélioration HRS4R / OTM-R

Veiller à une formation permanente des commissions et jurys notamment sur les biais pouvant s'opérer lors des comités de sélection/recrutement (rédaction d'un vadémécum OTM-R) (Action 8 et 11)

Améliorer la fluidité de nos procédures de recrutement afin de parfaire notre politique OTM-R et renforcer la diffusion des principes OTM-R au sein de l'établissement (Action 9, 10 et 12)

Développer l'ouverture des recrutements à l'international, via notre politique internationale, en améliorant l'usage d'Euraxess pour la publication des offres d'emploi et l'usage de l'anglais dans les documents RH (Action 21)