



L'Université de Poitiers s'engage pour un recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite (Open, Transparent and Merit-based Recruitment, OTM-R)

L'Université de Poitiers (UP) a obtenu le label « Human Resources Strategy for Researchers » (HRS4R) en 2020 pour une période de cinq ans. L'UP est actuellement en phase de renouvellement de sa labellisation HRS4R, avec un bilan du Plan d'Actions 2020-2025 et la construction d'un nouveau Plan d'Actions 2026-2029.

Cet engagement renouvelé illustre la volonté de l'UP d'intégrer pleinement les deux textes fondateurs de la démarche HRS4R, la **Charte Européenne du Chercheur** et le **Code de Conduite**, à son organisation et à ses valeurs. En particulier, les dimensions liées au recrutement **ouvert, transparent et basé sur le mérite (Open, Transparent and Merit-based Recruitment, OTM-R)** font **partie intégrante de la stratégie en matière de Ressources Humaines (RH) de l'UP.**

Forte de ces principes, la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH de l'UP se décline notamment dans les **Lignes Directrices de Gestion (LDG) de la politique triennale d'emploi**, dont la dernière version, validée au Conseil d'Administration du 6 Février 2026, stipule en autres que cette politique triennale d'emploi :

- « doit être le vecteur de la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) de l'établissement qui permet, à travers les LDG, d'**améliorer les parcours de carrières** et de répondre aux priorités de l'établissement » ;
- « porte aussi bien sur l'**emploi titulaire** que **non titulaire** » ;
- « s'appuie sur la volonté d'une **politique socialement responsable**, promouvant l'**égalité femmes-hommes, accompagnant les carrières**, et cherchant à tendre vers une **université plus inclusive et plus équitable** ».

Parmi les axes de la politique d'emploi, on peut notamment citer :

- **Axe 4 - Conduire une politique d'emploi tournée vers la titularisation et l'attractivité** : La campagne d'emploi doit permettre d'assurer le plus haut niveau possible de recrutement de titulaires par l'ouverture de concours, tout en ouvrant l'accès à l'emploi permanent par le CDI, afin d'attirer de nouveaux talents, de stabiliser les compétences internes et de réduire le

recours à l'emploi précaire en recourant à un éventail de solutions RH (**dimension « Open » de OTM-R**). De façon complémentaire et tenant compte des motifs de recrutement en CDI ou des motifs de passage de CDD en CDI définis par la politique contractuelle, les demandes de CDIsation seront examinées au regard des viviers internes identifiés, des garanties de l'évaluation des compétences des personnes concernées (**dimension « Merit-based » de OTM-R**) et dans la logique de la trajectoire professionnelle. Au titre du développement de l'attractivité et de la recherche de nouveaux talents, le recrutement des enseignants-chercheurs par la voie du concours veillera à favoriser les viviers externes (**dimensions « Open » et « Transparent » de OTM-R**).

- **Axe 5 - Promouvoir les talents internes et dynamiser les parcours professionnels par le repyramidage** : la dynamique de repyramidage des emplois impulsée par la loi de programmation de la recherche (LPR) est à poursuivre. Dans le cas des personnels BIATSS, la résorption des décalages corps/fonction est une priorité des ouvertures de concours, afin de reconnaître la montée en compétences des agents concernés (**dimension « Merit-based » de OTM-R**) et de corriger les déséquilibres observés dans la structure d'emplois tout en tenant compte des exigences de renforcement de la technicité liées aux évolutions organisationnelles et du système d'information. En ce qui concerne les enseignants et enseignants-chercheurs, l'amélioration du ratio PR/MCF est recherchée notamment à travers le repyramidage du corps des maîtres de conférences vers le corps des professeurs d'université via le dispositif temporaire de promotion interne issu de la LPR, et par le recours à la procédure du 46-3. La possibilité d'un accès aux emplois de MCF par l'ouverture de concours réservés aux enseignants du second degré titulaires d'un doctorat (alinéa 2 de l'article 26 du décret du 6 juin 1984) est une possibilité d'évolution de carrières qui doit être mieux mobilisée (**dimensions « Open » et « Transparent » de OTM-R**).
- **Axe 6 - Soutenir les recrutements en cohérence avec la stratégie d'université responsable (DDRSE)** : L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'inclusion, en particulier des personnes en situation de handicap, sont des priorités en termes de politique des ressources humaines de l'Université de Poitiers (**dimension « Open » de OTM-R**). En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'objectif général est de tendre vers davantage de mixité dans les métiers, les disciplines par section ou regroupement de sections CNU, mais aussi dans les corps les mieux rémunérés (PR et catégorie A). L'ouverture, chaque année, de recrutements réservés aux bénéficiaires de



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

l'obligation d'emploi (BOE) est à amplifier, en particulier dans les corps des enseignants-chercheurs (**dimension « Open » de OTM-R**).

Par ailleurs, si les recrutements des titulaires enseignants-chercheurs sont cadrés par les textes nationaux, une marge d'amélioration des pratiques subsiste pour le recrutement des contractuels. **Cette action s'intègre pleinement dans la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de l'UP ainsi que dans sa stratégie OTM-R, portée en partie par le Plan d'Actions HRS4R.**