

Principle 12 to 21Fr/Eng

"12. Recruitment/ Recrutement

- Mise en œuvre :

+/-

- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

Les procédures de recrutement des enseignants-chercheurs sont régies par des dispositions nationales qui relèvent du Code général de la fonction publique. Toutes les étapes des opérations de recrutement, qui alternent entre phase nationale et locale, sont publiques et présentent un degré de précision qui assure une garantie d'impartialité. Les candidatures aux emplois d'enseignants-chercheurs sont examinées par un comité de sélection, composé d'enseignants-chercheurs de rang au moins égal à celui de l'emploi à pourvoir. Le comité de sélection auditionne les candidats qu'il a retenus en première sélection. Cette audition peut comprendre une mise en situation professionnelle (leçon, séminaire de présentation des travaux de recherche. Puis il effectue un classement de l'ensemble des candidats par un avis motivé unique. Cet avis motivé est transmis au Conseil Académique de l'établissement qui propose le candidat retenu (ou une liste de candidats classés par ordre de préférence). Le Conseil d'Administration de l'université a la possibilité d'émettre un avis défavorable motivé sur ce même nom ou cette liste de candidats en cas de désaccord sur le recrutement. Enfin, la Présidence de l'établissement communique au Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation le nom du ou des candidats sélectionnés, par ordre de préférence.

Au-delà de la procédure, tous les profils de postes d'enseignants chercheurs sont publiés sur une plateforme nationale dénommée Galaxie / Odyssée en assurant une publicité nationale, voire internationale. Par ailleurs, les compositions des comités de sélection sont rendues publiques ainsi que les CV de ses membres.

S'agissant des personnels contractuels, même si les normes nationales sont plus restreintes, elles imposent toutefois des règles de publicité des offres d'emplois, des principes de non-discrimination... L'université s'est dotée de règles internes concernant le recrutement des personnels administratifs et techniques contractuels, notamment formalisées dans la charte des contractuels ou encore, pour les enseignants-chercheurs contractuels, d'une procédure établie faisant intervenir des commissions d'expertise internes, nommée commissions « API (Ater, Past Invités) ».

L'université est également signataire de la déclaration de San Francisco (DORA).

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

- **Publier sur Euraxess les profils de poste d'enseignants chercheurs pour une meilleure visibilité internationale**

- **Présenter les profils détaillés des postes d'enseignants chercheurs à publier au Conseil Académique**

English version :

- *Implementation: +/-*
- *Implementation impediments :*

The recruitment procedures for teacher-researchers are governed by national provisions outlined in the General Civil Service Code. All stages of the recruitment process, alternating between national and local phases, are public and are detailed to ensure impartiality. Applications for teacher-researcher positions are examined by a selection committee, composed of teacher-researchers whose rank is at least equal to the position being filled. The selection committee interviews the candidates it has shortlisted in the first selection round. This interview may include a professional exercise (e.g., a lesson, a seminar presenting research work). The committee then ranks all candidates based on a single, motivated opinion. This motivated opinion is transmitted to the Academic Council of the institution, which proposes the selected candidate (or a ranked list of candidates in order of preference). The University's Board of Trustees has the possibility to issue a motivated

negative opinion on this name or list of candidates in case of disagreement with the recruitment. Finally, the institution's Presidency communicates the name(s) of the selected candidates, in order of preference, to the Ministry of Higher Education, Research, and Innovation.

Beyond the procedure itself, all teaching-researcher job profiles are published on a national platform called "Galaxie / Odysée", ensuring national and even international visibility. Furthermore, the compositions of the selection committees and the CVs of their members are made public.

Regarding contract-based staff, although national standards are more limited, they still impose rules for the public announcement of job offers and principles of non-discrimination. The university has established internal rules regarding the recruitment of administrative and technical contract-based staff, notably formalized in the charter for contract-based staff or, for contract-based teaching-researchers, in an established procedure involving internal expert committees, referred to as "API (Ater, Past Invités)" committees.

The university is also a signatory of the San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA).

- *Initiatives undertaken/new proposals*

Publish teaching-researcher job profiles on Euraxess for better international visibility.

Present the detailed profiles of teaching-researcher positions to be published to the Academic Council.

"13. Recruitment (Code)/ Recrutement

- Mise en œuvre :

+/-

- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

Comme indiqué dans le principe précédent, pour les enseignants-chercheurs titulaires, la réglementation nationale impose un cadrage très fin, tant sur les procédures de recrutement en elle-mêmes que pour le profilage des emplois ou encore la durée de publication des recrutements (minimum 30 jours). Pour les personnels d'appui à la recherche et les enseignants-chercheurs contractuels, des dispositions analogues trouvent à s'appliquer tant sur le profilage des offres d'emploi que les délais de publication par exemple.

Pour les enseignants-chercheurs, le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, propose un modèle de fiche de poste à publier sur le portail Galaxie / Odysée. Pour les emplois de titulaires de personnels d'appui à la recherche, un référentiel national (« REFERENS ») répertorie des emplois types qui servent de base aux travaux des jurys de concours. S'agissant des personnels contractuels enseignants et BIATSS, l'université utilise des modèles de profil de poste.

Le site internet de l'université d'Artois propose une page consacrée aux recrutements : <https://www.univ-arts.fr/luniversite/recrutements>

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

Lien avec les actions du principe suivant : P12

English version :

- *Implementation: +/-*
- *Implementation impediments :*

As stated in the previous principle, for tenured teacher-researchers, national regulations impose very precise frameworks, both for the recruitment procedures themselves and for the profiling of jobs, as well as the duration of job postings (minimum 30 days). For research support staff and contract-based teacher-researchers, similar provisions apply regarding job profiling and publication deadlines, for example.

For teacher-researchers, the Ministry of Higher Education, Research, and Innovation provides a model job description to be published on the "Galaxie / Odysée" portal. For tenured research support staff positions, a national reference system ("REFERENS") lists standard job types that serve as a basis for the work of competition juries. Regarding contract-based teaching staff and BIATSS (administrative, technical, and service staff), the university uses job profile templates.

The University of Artois website has a dedicated page for recruitment: <https://www.univ-arts.fr/luniversite/recrutements>

- *Initiatives undertaken/new proposals*

Link with actions from the following principle: P12

"14. Selection (Code)/ Sélection

- Mise en œuvre :

+/-

- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

Comme indiqué précédemment, la réglementation nationale impose des contraintes réglementaires telles que la parité entre femmes et hommes dans la composition des comités de sélection (COS) (sauf pour quelques sections CNU - Conseil National des Universités - dérogatoires en raison de leurs réalités démographiques) ainsi qu'une représentation équilibrée au sein des comités de sélection (COS) entre membres internes et externes. Cette réglementation permet le cas échéant aux chercheurs et enseignants-chercheurs étrangers de participer à des comités de sélection. Les recrutements font l'objet d'un entretien systématique. Les membres des jurys sont informés ou formés sur les modalités de fonctionnement des recrutements, sensibilisés aux problématiques d'égalité professionnelle femme-hommes...

Pour les concours des personnels administratifs et techniques, la parité entre femmes et hommes s'applique également. Les participations d'un expert reconnu nationally et d'au moins un membre extérieur à l'université sont obligatoires.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

Lien avec les actions du principe suivant : P15

- Encourager si possible les mises en situation lors de l'entretien de recrutement des enseignants-chercheurs

Commentaire de mise en œuvre :

=> Cette mise en situation nécessitera de prévenir le candidat en amont, un temps de préparation, et non en improvisation pour ne pas pénaliser le candidat

English version :

- *Implementation: +/-*
- *Implementation impediments :*

As stated previously, national regulations impose certain constraints, such as gender parity in the composition of selection committees (COS) (except for some CNU - National Council of Universities - sections that have exceptions due to their demographic realities), as well as a balanced representation within the selection committees (COS) between internal and external members. This regulation allows, when applicable, foreign researchers and teacher-researchers to participate in selection committees. Recruitment procedures include a systematic interview. Jury members are informed or trained on recruitment procedures, and made aware of gender equality issues in the workplace...

For competitions involving administrative and technical staff, gender parity between women and men also applies. The participation of a nationally recognized expert and at least one external member from outside the university is mandatory.

- *Initiatives undertaken/new proposals*

Link with actions from the following principle: P15

Encourage, if possible, situational exercises during the recruitment interview for teacher-researchers.

Implementation comment:

=> This situational exercise will require notifying the candidate in advance, allowing for preparation time, and not improvising, to avoid penalizing the candidate

"15. Transparency (Code)/ Transparence

- Mise en œuvre :

+/-

- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

Les informations relatives au recrutement des enseignants-chercheurs et des personnels administratifs et techniques sont publiées sur des plateformes nationales « Galaxie/Odyssée » pour les uns et « WebITRF » pour les autres ainsi que sur le site de l'université : nombre de postes, profil, composition des jurys... y sont détaillés. Les jurys rédigent des avis circonstanciés, des rapports de jury, des rapports sur les candidatures, ... Ces documents sont communicables sur demande aux candidats. Les perspectives et évolution de carrière sont également disponibles sur les sites Galaxie pour les enseignants-chercheurs ou encore sur le site du Ministère de la Fonction Publique ou de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Innovation

S'agissant des personnels contractuels, les modalités d'évolutions de carrière relèvent tantôt de dispositions nationales disponibles sur le site du Ministère de la Fonction Publique tantôt de dispositions locales disponibles sur le site intranet de l'université. Une bonne partie d'entre elles sont par ailleurs libellées sur les offres d'emplois.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

Lien avec les actions du principe suivant : P14

Élaborer des outils et des méthodes pour améliorer le recrutement des enseignants-chercheurs, incluant un recueil des points de vigilance pour les membres des comités de sélection (COS), un modèle pour la rédaction de rapport de jury et un vademecum à destination des présidents de comités de sélection (COS)

Commentaire de mise en œuvre :

- Intégrer un swot dans ce modèle de rapport

English version :

- *Implementation: +/-*
- *Implementation impediments :*

Information related to the recruitment of teacher-researchers and administrative and technical staff is published on national platforms such as "Galaxie/Odyssée" for teacher-researchers and "WebITRF" for administrative and technical staff, as well as on the university's website: the number of positions, job profiles, jury composition, etc., are detailed.

The juries write detailed opinions, jury reports, and reports on the applications. These documents are available upon request to candidates.

Career prospects and progression are also available on the Galaxie website for teacher-researchers, or on the Ministry of Public Service and the Ministry of Higher Education, Research, and Innovation websites.

For contract-based staff, career development procedures are governed by both national provisions available on the Ministry of Public Service website and local provisions available on the university's intranet site. A significant portion of these provisions is also included in the job offers.

- *Initiatives undertaken/new proposals*

Link with actions from the following principle: P14

Develop tools and methods to improve the recruitment of teacher-researchers, including a checklist of key points for selection committee members (COS), a model for writing jury reports, and a guidebook for the presidents of selection committees (COS).

Implementation comment:

=>Include a SWOT analysis in this model for the report.

"16. Judging merit (Code)/ Juger du mérite

- Mise en œuvre :

+/-

- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

Le processus de recrutement des enseignants-chercheurs titulaires est fixé par la réglementation nationale (Lois, Décrets, circulaires, jurisprudence) et est supervisé en partie par le Conseil National des Universités (CNU). En effet, dans une large majorité des cas, les candidats à un recrutement d'enseignant-chercheur participent au préalable à la procédure de qualification aux fonctions de Maître de conférences ou de Professeur des universités. Celle-ci est organisée par le CNU. Les candidatures sont examinées par la ou les sections compétentes du CNU, composées de deux-tiers de membres élus et d'un tiers des membres nommés par le Ministre chargé de l'enseignement supérieur. Les sections du CNU diffusent des recommandations à l'attention des candidats à la qualification pour les aider à constituer et structurer leur dossier. Ces recommandations sont accessibles à partir du site internet de la commission permanente du CNU à l'adresse : <http://www.cpcnu.fr>. Il existe toutefois des exceptions au principe de la qualification notamment pour les Maîtres de conférences postulant à un emploi de professeur des universités ou encore pour les chercheurs exerçant des missions équivalentes à un enseignant-chercheur dans un pays étranger.

Qu'il s'agisse du recrutement ou des procédures d'évolution dans la carrière, les rapports d'activité demandés aux candidats comprennent l'intégralité des missions d'un enseignant-chercheur : enseignement, recherche, insertion professionnelle et orientation, développement des relations internationales, diffusion de la culture humaniste, valorisation de la recherche, encadrement doctoral, développement de l'espace européen de l'Enseignement Supérieur...). L'ensemble de ces items est pris en compte dans l'évaluation du candidat avec toutefois une variabilité en fonction des domaines disciplinaires. On assiste au cours des dernières années à une moindre prise en compte de la bibliométrie dans l'évaluation.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

- Favoriser une campagne d'immersion en milieu extra universitaire (administrations, entreprises, associations, ...), à l'attention des personnels de recherche

English version :

- *Implementation: +/-*
- *Implementation impediments :*

The recruitment process for tenured academic staff (teacher-researchers) is governed by national regulations (laws, decrees, circulars, and case law) and is partly overseen by the National Council of Universities (CNU in french). In the vast majority of cases, candidates for a teaching and research position must first go through a qualification process for the roles of lecturer (Associate Professor) or University Professor (Full Professor). This process is organized by the CNU.

Applications are reviewed by the relevant CNU sections, which are composed of two-thirds elected members and one-third appointed by the Minister for Higher Education. The CNU sections publish recommendations for candidates applying for qualification to help them prepare and structure their application files. These recommendations are available on the website of the CNU Permanent Commission: <http://www.cpcnu.fr>.

There are, however, exceptions to the qualification requirement, particularly for lecturer applying for a University Professor position, or for researchers performing equivalent roles to teaching and research staff in foreign institutions.

Whether related to recruitment or career advancement procedures, candidates are required to submit activity reports covering all missions of an academic staff member: teaching, research, student career guidance and employability, development of international relations, promotion of humanist culture, research valorization, PhD supervision, and contribution to the development of the European Higher Education Area. All of these aspects are taken into account in the candidate's evaluation, although the weight of each component may vary depending on the academic discipline. In recent years, there has been a decreasing reliance on bibliometrics in the evaluation process.

- *Initiatives undertaken / new proposals*

Promote immersion programs in non-academic environments (such as public administrations, businesses, NGOs, etc.) for research staff.

"17. Variations in the chronological order of CVs (Code) / Variations dans l'ordre chronologique des CV

- Mise en œuvre :

-/+

- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

Tant les recrutements que les opérations de gestion des carrières se fondent sur l'établissement d'un Curriculum vitae qui permet de présenter tous les aspects du parcours (formations, recherches, mobilité internationale, expériences dans le privé, brevets...). Il permet également la prise en compte de la compensation du handicap. Le dispositif des congés pour recherches ou conversion thématiques (CRCT) permet, par ailleurs, d'en attribuer certains aux femmes en retour de congé maternité et aux agents en retour de congé parental, ou en cas de changement de thématique de recherche voire de reprise d'activité de recherche.

Les règles de classement dans les corps d'enseignant-chercheur décret (23/04/2009) permettent la prise en compte d'éléments variés du parcours des nouveaux enseignants-chercheurs (expériences dans les secteurs public ou privé, activités en France, en Europe ou extra-communautaire...)

Des réglementations nationales pour certaines récentes ont par ailleurs facilité la mobilité des agents publics (détachement, disponibilité, position normale d'activité, délégation, portabilité du CDI...) et améliorer la prise en compte de ces expériences dans l'avancement de carrière. A titre d'illustration, les expériences professionnelles exercées pendant une période de disponibilité peuvent désormais être prises en compte dans l'avancement des fonctionnaires.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

Lien avec les actions des principes suivants : P10 et P20

English version :

- *Implementation: -/+*
- *Implementation impediments :*

Both recruitment processes and career management operations are based on the submission of a Curriculum Vitae, which allows candidates to present all aspects of their background (education, research, international mobility, private sector experience, patents, etc.). It also enables the consideration of disability-related accommodations.

The Thematic Research or Career Conversion Leave (CRCT) scheme additionally allows for certain leaves to be granted to women returning from maternity leave, to staff returning from parental leave, or in the case of a change in research focus or a resumption of research activities.

The rules for ranking within the teaching and research staff corps (Decree of April 23, 2009) allow for a variety of experiences in the career paths of new faculty members to be taken into account (experience in the public or private sectors, activities carried out in France, Europe, or outside the EU, etc.).

Recent national regulations have also made it easier for public servants to pursue mobility opportunities (secondment, leave of absence, standard active duty status, delegation, CDI portability, etc.) and have improved the recognition of these experiences in career advancement. For example, professional experience gained during a leave of absence (non-active status) can now be considered in the career progression of civil servants.

- *Initiatives undertaken / new proposals:*

"18. Recognition of mobility experience (Code) / Reconnaissance de l'expérience de mobilité

- Mise en œuvre :
+/-
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

Le statut des fonctionnaires et en particulier des enseignants-chercheurs a introduit un droit à la mobilité. Les fonctionnaires bénéficient de dispositifs de mobilité (disponibilité, détachement, dont les conditions ont été améliorées au fil des années avec la facilitation de l'intégration directe, la reconnaissance des promotions obtenues dans le corps d'origine et d'accueil, l'instauration de mobilité prioritaire et la prise en compte des activités exercées pendant une période de disponibilité dans la carrière d'origine...)

En vertu de la réglementation nationale, les enseignants-chercheurs et les cadres administratifs et techniques qui justifient d'une mobilité d'une durée égale ou supérieure à deux ans bénéficient d'une bonification d'ancienneté d'un an. Les expériences de mobilité sont également valorisées notamment dans le cadre des procédures d'avancement ou de recrutement. L'université encourage la mobilité des personnels et des étudiants notamment des doctorants (dispositif Erasmus+). Dans le cadre de l'alliance A2U, l'université a signé des accords de coopération (Maroc, Italie et Liban) pour développer l'accueil d'étudiants en co-tutelle. L'université met en œuvre une politique volontariste de développement de la langue anglaise par le biais de sa Maison des langues et en offrant des formations dans le cadre de son plan de développement des compétences. L'université est également dotée d'enseignements en Français Langue Étrangère (FLE) qui peuvent faciliter le séjour ou l'installation de chercheurs non-francophones.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

lien P29 et P38

- Encourager davantage la formation en anglais des personnels francophones et en français pour les personnels non francophones

- Améliorer l'accueil des étudiants en cotutelle en incluant le développement d'un partenariat propre à l'université d'Artois pour des logements pour les étudiants en cotutelle et la rédaction d'une procédure d'accueil des étudiants en cotutelle

English version :

- *Implementation: +/-*
- *Implementation impediments :*

The civil servant status, particularly for teacher-researchers, includes a right to mobility. Civil servants benefit from mobility schemes (such as availability and secondment), the conditions of which have been improved over the years. These improvements include easier direct integration, recognition of promotions obtained in both the original and host bodies, the establishment of priority mobilities, and the consideration of activities carried out during a period of availability in their original career path.

According to national regulations, teacher-researchers and administrative and technical executives who undertake a mobility assignment lasting two years or more are granted a one-year seniority bonus. Mobility experiences are also recognized and valued, especially in promotion and recruitment procedures.

The university actively encourages the mobility of staff and students, particularly PhD candidates, through programs such as Erasmus+. As part of the A2U Alliance, the university has signed cooperation agreements (with Morocco, Italy, and Lebanon) to promote the hosting of co-supervised (cotutelle) students.

The university also pursues a proactive policy to promote the use of English through its Language Center (Maison des Langues) and by offering training as part of its skills development plan. Furthermore, it provides French as a Foreign Language (FLE) courses, which can facilitate the stay or integration of non-French-speaking researchers.

- Initiatives undertaken / new proposals

Links: P29 and P38

Further encourage English-language training for French-speaking staff and French-language training for non-French-speaking staff

Improve the reception of co-supervised PhD students by developing a dedicated partnership specific to the University of Artois for student housing, and by drafting a welcoming procedure for these students

"19. Recognition of qualifications (Code)/ Reconnaissance des qualifications

- Mise en œuvre :
+/-
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

Le recrutement des enseignants-chercheurs titulaires exige, dans la majeure partie des cas, la possession d'un diplôme déterminé (doctorat ou habilitation à diriger des recherches (HDR) selon le corps de recrutement). Ces diplômes sont par ailleurs reconnus dans le cadre de la qualification aux fonctions de ces deux corps par les sections CNU. Toutefois des dispositions existent permettant de reconnaître des diplômes étrangers hors qualification par le CNU.

S'agissant des personnels non titulaires, la charte des contractuels prévoit la reconnaissance des qualifications du candidat pour fixer leur rémunération.

Dans le cadre des concours d'enseignants-chercheurs ou de personnels d'appui à la recherche, des possibilités d'équivalence sont ouvertes.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

Lien avec les actions du principe suivant :P20

English version :

- *Implementation: +/-*
- *Implementation impediments :*

The recruitment of tenured teacher-researchers generally requires a specific academic qualification (either a PhD or a habilitation to supervise research – HDR – depending on the recruitment level). These degrees are recognized by the CNU sections (National Council of Universities) as part of the qualification process for these positions. However, provisions also exist that allow for the recognition of foreign degrees outside of the CNU qualification process.

For non-tenured staff, the charter for contract employees provides for the recognition of the candidate's qualifications to determine their salary.

In the context of recruitment competitions for teacher-researchers or research support staff, equivalency procedures are available.

- *Initiatives undertaken / new proposals:*

Link with actions from the following principle: P20

"20. Seniority (Code)/ Ancienneté

- Mise en œuvre :
+/-
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

Les agents publics disposent, selon leur statut, d'un droit à la formation dans le cadre du développement des compétences tout au long de la vie. Les néo-maîtres de conférences bénéficient statutairement d'une décharge de 32 heures TD au cours de la 1^{ère} année de leur recrutement pour suivre un plan individualisé de formation. Au-delà, le plan de développement des compétences aborde certaines thématiques liées à l'activité scientifique (montage de projet, anglais, intégrité, laïcité, handicap, etc). Les agents qui le souhaitent peuvent, par ailleurs, disposer d'un congé de formation professionnelle ou faire usage de leur Compte Personnel de Formation (CPF).

En outre, les recrutements, qu'il s'agisse de titulaires ou contractuels, reposent sur la reconnaissance des diplômes comme de l'expérience professionnelle.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

Lien avec les principes suivant : P17 et P19

- Valoriser les acquis professionnels antérieurs dans le cadre du recrutement des personnels contractuels pour pallier l'absence de diplômes requis

English version :

- *Implementation: +/-*
- *Implementation impediments :*

Public servants are entitled, depending on their status, to access training as part of lifelong skills development. Newly appointed associate professors lecturers are statutorily granted a workload reduction of 32 tutorial hours (TD) during their first year of recruitment in order to follow an individualized training plan.

Beyond this, the university's skills development plan covers various topics related to scientific activity, such as project development, English, research integrity, secularism, disability inclusion, and more.

Staff members who wish to do so may also take a professional training leave or make use of their Personal Training Account (CPF).

In addition, recruitment—whether for permanent or contract positions—is based on the recognition of both academic qualifications and professional experience.

- *Initiatives undertaken / new proposals*

In line with the following principles: P17 and P19

Recognize prior professional experience during the recruitment of contract staff, in cases where required qualifications are lacking.

"21. Postdoctoral appointments (Code)/ Nominations post doctorales

- Mise en œuvre :
+/-
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

La réglementation nationale (décret n°2021-1450 du 4 novembre 2021) prévoit un statut du post-doctorant qui régit tant les conditions à remplir pour être recruté que le déroulement du parcours de ces personnels. Elle prévoit les modalités liées à la rémunération, à la durée des contrats, à l'accompagnement des agents en fin de contrat (conseiller mobilité carrière, décharge pour formation...). Les modalités de recrutement des post-doctorants ont été validées par la Commission Recherche de l'université et présentées à l'assemblée des directeurs de laboratoires. Elles sont intégrées au kit de recrutement des chercheurs établi au sein de l'établissement à des fins de valorisation de ce statut.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

- Développer les mesures d'accompagnement des post-doctorants prévues par le décret n°2021-1450 du 04 novembre 2021 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044293306#:~:text=Le%20d%C3%A9cret%20fixe%20les%20modalit%C3%A9s,legifrance.gouv.fr>

English version :

- *Implementation: +/-*
- *Implementation impediments :*

The national regulations (Decree No. 2021-1450 of November 4, 2021) define the status of postdoctoral researchers, outlining both the eligibility criteria for recruitment and the course of their professional journey. The decree specifies the terms related to remuneration, contract duration, and support provided at the end of the contract (such as career mobility counseling, training leave, etc.).

The recruitment procedures for postdoctoral researchers have been approved by the University's Research Commission and presented to the Assembly of Laboratory Directors. These procedures have been incorporated into the researcher recruitment toolkit developed by the institution to promote and enhance the value of this status.

- *Initiatives undertaken / new proposals:*

Expand the support measures for postdoctoral researchers as outlined in Decree No. 2021-1450 of November 4, 2021 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044293306#:~:text=Le%20d%C3%A9cret%20fixe%20les%20modalit%C3%A9s,legifrance.gouv.fr>