

Institut Pasteur

Processus de recrutement en tant que cadre scientifique permanent (Filières recherche et ingénierie de la recherche) et évolution de carrière

Le processus de recrutement s'inscrit dans le cadre d'une politique de recrutement OTM-R (Ouvverte, Transparente et basée sur le Mérite) et vise à appliquer les principes du [Code de conduite pour le recrutement des chercheurs](#) établi par la Commission européenne.

Cadre général

Les processus de recrutement en tant que cadre scientifique permanent diffèrent selon qu'il s'agit de la filière recherche (une session et 3-5 recrutements/an) ou ingénierie de la recherche (10 à 20 offres d'emploi validées par la Direction en fonction des besoins des structures de recherche ou des plateformes, et publiées). Les deux filières (« recherche » et « ingénierie de la recherche ») comprennent différents grades correspondant à des niveaux de diplômes, d'expérience, de savoir-faire et de savoir-être différents qui sont résumés dans les grilles de critères mises à disposition des candidat-e-s. **En lien avec les principes de "Recrutement" et "Transparence" du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs**, tout cadre scientifique permanent de l'Institut Pasteur peut postuler à une promotion (passage d'un grade au grade supérieur ou changement de filière « recherche » ↔ « ingénierie de la recherche »), de préférence avec le soutien du/de la responsable de la structure et une ancienneté de deux à quatre ans dans son grade actuel.

Tout-e candidat-e au recrutement comme chercheur-se permanent-e à l'Institut Pasteur doit avoir identifié la structure de recherche dans laquelle il-elle postule, et obtenu l'accord/le soutien du/de la responsable de cette structure avec lequel il-elle devra préparer son projet de recherche. Il est également important d'avoir entamé une collaboration active avec le/la responsable et/ou les scientifiques de la structure d'accueil comme en témoignerait une publication originale/pre-publication ou la participation active à l'obtention de financement (projet, salaire).

Comité de sélection

Les candidat-e-s au recrutement comme ingénieur-e répondent à une offre spécifique et sont évalué-e-s par un comité adhoc dont la parité fait l'objet d'attention. **En lien avec le principe de "Sélection" du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs**, l'évaluation des candidatures au recrutement (chercheurs) ou à une promotion (tous les cadres scientifiques) est faite par un comité consultatif indépendant appelé COMESP (Comité d'Evaluation des activités Scientifiques des Personnels). Le COMESP est composé d'expert-e-s internes (élu-e-s par et parmi les scientifiques permanents de l'Institut Pasteur), et d'expert-e-s externes à l'institution (nommé-e-s par la Direction des Carrières et de l'Evaluation Scientifiques, DCES, avec une attention supplémentaire à la parité homme/femme), dont les domaines d'expertises reflètent les domaines de recherche de l'Institut Pasteur. Les membres du COMESP ont tous participé à une formation sur les missions du COMESP et les critères d'évaluation. Ils-elles sont sensibilisé-e-s aux biais inconscients et aux situations de conflits d'intérêts avant chaque session du COMESP. Ils-elles ont tous signé une clause de confidentialité s'inscrivant dans le cadre du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Critères de sélection

Les comités analysent la nature et la qualité du projet en tenant compte du contexte (scientifique, matériel et humain), de la dynamique du parcours, et des compétences techniques (si pertinent). L'évaluation ne se réduit pas au simple examen d'indicateurs quantitatifs, en particulier pour les indices bibliométriques, l'Institut Pasteur étant signataire de la déclaration DORA (<https://sfdora.org/>).

Conformément aux principes "Jugement du mérite", "Variations dans la chronologie des CV", "Reconnaissance de la mobilité" et "Ancienneté" du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, les critères de sélection sont à la fois axés sur les performances passées des candidats et sur leur potentiel futur. Les candidat-e-s (recrutement ou promotions) et les rapporteur-trice-s disposent de grilles de critères, classés en non pertinents/non requis pour le grade, appréciés (l'absence de ce critère ne peut entraîner un jugement négatif) ou indispensables (l'absence d'un de ces critères est un élément négatif pour le dossier) auxquelles sont associées, à titre indicatif, des listes non exhaustives d'exemples.

Le-la candidat-e peut également fournir les noms des scientifiques en conflit d'intérêts pour l'évaluation de son dossier, qu'il s'agisse de conflits de personnes (par ex. liens privés, membres de la structure ou d'une structure récemment quittée), ou de conflits scientifiques (par ex. co-auteur d'articles, collaboration, compétition sur le sujet).

Recommandations

Des formulaires et des recommandations spécifiques sont mis à disposition sur la page dédiée de l'appel à candidatures. **Une attention particulière est portée pour réduire au maximum la charge administrative et des pièces justificative demandées pour effectuer une sélection équitable et transparente.**

Pour la rédaction du rapport, il est conseillé de faire ressortir les faits marquants de ses activités dans leur contexte et en fonction de son propre parcours et des grilles de critères disponibles. La présentation devra être claire et synthétique, en mettant en avant des données factuelles, les points forts et les évolutions importantes, le caractère innovant ainsi que le contexte (scientifique, humain, matériel), les difficultés rencontrées, les éventuelles interruptions de carrière, les expériences de mobilité (géographique, inter/transdisciplinaire, secteur public/privé) et les prises de risque. Les candidat.e.s peuvent être aidé.e.s par le service CARES (Career development service) pour préparer dossiers et auditions.

Étapes

Pour le recrutement des chercheur-euse-s et les promotions, les dates de soumission des dossiers et les documents à rassembler pour la constitution des dossiers de candidatures sont communiquées par la Direction des Carrières et de l'Évaluation Scientifique au moins 2 mois avant la date limite de dépôt. Pour les recrutements d'ingénieur-e-s les informations sont communiquées par la Direction des Ressources Humaines (DRH). Les annonces sont faites en interne et en externe. Les dossiers sont transmis en ligne.

Le processus de recrutement et de promotion comprend les phases suivantes : 1) pré-sélection sur dossier des candidat.e.s à auditionner ; 2) entretien avec le rapporteur désigné (chercheurs) ou le responsable de la structure/le correspondant de la DRH (ingénieurs); 3) auditions (chercheurs et ingénieurs). A l'issue des auditions et des discussions, les comités

effectuent un classement des dossiers. Sur la base des recommandations et d'entretiens individuels avec les candidat.e.s (recrutement des chercheurs), la Direction Générale prend ses décisions en tenant compte de la pertinence du projet avec les priorités scientifiques définies dans le plan stratégique de l'Institut Pasteur.

Conformément au principe de "Transparence" du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, les candidat.e.s sont informé.e.s des points forts et des points faibles de leur dossier à l'issue des auditions, et reçoivent ultérieurement la décision finale concernant leur recrutement ou leur promotion. Les candidat.e.s retenu.e.s pour un recrutement deviendront cadres scientifiques permanents de l'Institut Pasteur avec un salaire en accord avec leur expérience professionnelle.

L'Institut Pasteur apprécie la diversité des parcours et s'engage à soutenir, promouvoir et construire en permanence un campus inclusif et culturellement diversifié.

Pour plus d'informations : <https://research.pasteur.fr/fr/call/call-for-application-as-staff-scientist-at-institut-pasteur/>