

## Charte du recrutement responsable

**L'université de Bordeaux s'affirme comme une université inclusive et responsable, ouverte sur la société, accueillante et impliquée dans ses territoires d'implantation, soucieuse de son impact sur l'environnement et de la qualité des conditions et des relations de travail.**

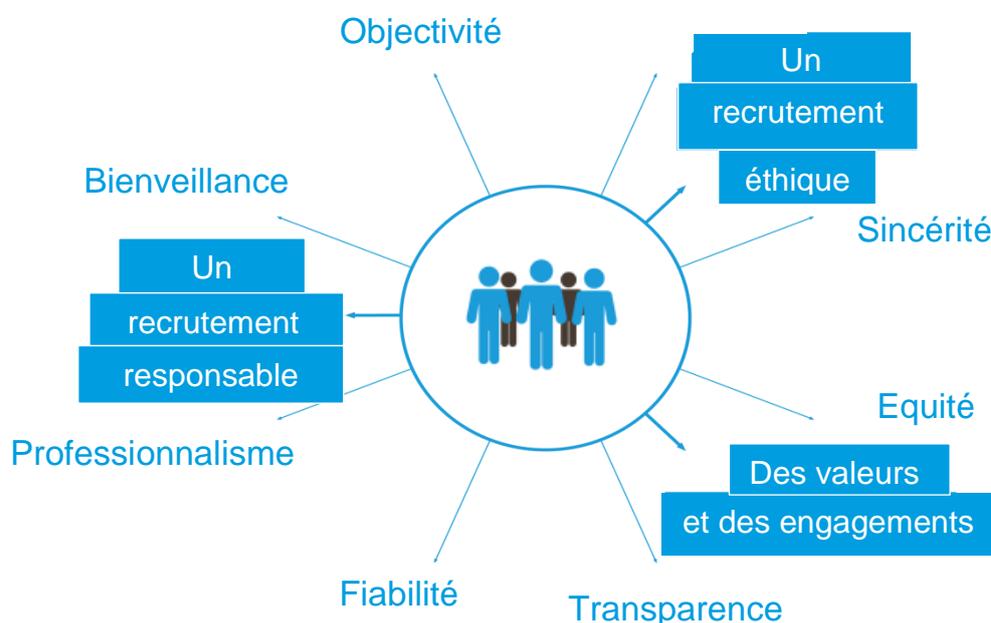
Cette responsabilité sociétale que l'université a envers la communauté universitaire, les citoyens, le territoire et ses partenaires doit se traduire dans toutes les actions qu'elle mène, dont le recrutement de ses personnels.

Avec près de 1000 nouveaux talents recrutés chaque année, l'université se doit d'afficher sa politique d'attractivité des talents et de contribuer au développement de son capital humain au service de ses missions. C'est pourquoi le recrutement constitue un engagement fort qui repose sur chaque acteur de la communauté universitaire.

A cet effet, l'université de Bordeaux s'inscrit dans une démarche qualité favorisant une relation équilibrée et partagée entre tous les acteurs et à chaque étape du processus de recrutement.

Par l'adoption de la présente charte, l'université s'engage à respecter des valeurs et des principes d'éthique et de transparence, quel que soit le mode de recrutement utilisé ou le statut des personnes recrutées – titulaire et contractuel.

Ces valeurs et principes visent à favoriser l'efficacité du recrutement tout en garantissant le traitement équitable de chaque candidature dans le respect de la réglementation en vigueur.



## Nos 10 engagements

### 1. Une publication systématique et transparente des offres d'emploi

Nous nous engageons à diffuser toutes les offres d'emplois et concours à pourvoir a minima sur le site institutionnel de l'université, et plus largement sur les sites et réseaux spécialisés.

### 2. Une communication sincère et une information tout au long du processus de recrutement

Nous assurons aux candidats l'exactitude des informations données quant à leurs conditions d'emplois (contexte du recrutement, missions du poste, conditions de travail et de rémunération) et à leur futur cadre de travail. Nous nous engageons à les informer de l'évolution de leur candidature dans le processus de recrutement.

### 3. L'adéquation des profils de poste aux attendus

Nous nous engageons à définir de manière juste les profils de poste et leurs attendus et à en formaliser le contenu dans la fiche de poste publiée.

### 4. Une prise en compte de l'expérience et des compétences du candidat

Nous nous engageons à évaluer les candidats uniquement au regard de leurs compétences – savoir, savoir-être et savoir-faire- issues de leur expérience et en relation avec le poste à pourvoir.

### 5. L'équité et l'éthique dans la gestion des candidatures

Nous nous engageons à prendre en considération toutes les candidatures, à en garantir l'équité de traitement et à respecter les règles de non - discrimination à l'état de santé et au handicap, ethnique, sociale, syndicale, sexuelle, politique ou religieuse.

### 6. Le respect de la confidentialité des informations personnelles

Nous nous soumettons à une obligation de réserve et de confidentialité. Notre processus de recrutement garantit le respect de la vie privée des candidats et la confidentialité des données personnelles en application du Règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD).

### 7. L'expertise des acteurs du recrutement

Chaque recrutement s'appuie sur les expertises métiers développées par les différents acteurs du recrutement dont celles des chargés de recrutement.

### 8. La neutralité et l'équité du jury de recrutement

La composition des jurys de recrutement s'appuie sur le principe de neutralité et des règles strictes en matière de parité et d'impartialité. Nous nous engageons à tout mettre en œuvre pour atteindre cet objectif cible.

### 9. Une diffusion adaptée aux nouveaux moyens de communication

Les modes de communication et les besoins évoluent : nous nous engageons à nous adapter aux nouveaux moyens disponibles et à proposer des modes d'accès à l'information adaptés aux nouveaux usages.

### 10. Un accueil et une intégration de qualité

Chaque acteur du recrutement œuvre pour un accueil et une intégration réussis :

- en transmettant la culture, les valeurs, la philosophie et les attentes de l'institution au moment de l'embauche,
- en fournissant les moyens et conditions nécessaires à la réalisation des missions du nouveau collaborateur.