

## Diagnostic sur le processus de recrutement

	Ouvert	Transparent	Merite	Avancement	Réponses
Avons-nous publié une version de notre politique OTM-R en ligne (dans la langue nationale et en anglais) ?	x	x	x	-/+ OUI partiel	La réglementation est définie au niveau de l'Etat sur les sites de recrutement ( <a href="http://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr">www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr</a> ) dans laquelle nous appliquons déjà les principes OTMR, mais cela n'est pas fait pour les contractuels
Disposons-nous d'un guide interne définissant clairement les procédures et pratiques OTM-R pour tous les types de positions ?	x	x	x	-/+	- Guide diffusé pour les EC mais pas de guide interne existant à ce jour pour les autres types de positions
Toutes les personnes impliquées dans le processus sont-elles suffisamment formées dans le domaine de la GTO-R ?	x	x	x	-/+	- Les Présidents des Comités de sélection sont sensibilisés lors de la journée d'information et par des documents ainsi que les porteurs de projets lauréats de contrats post-doctoraux de l'université. Mais cette procédure doit être étendue pour tous les porteurs de contrats de recherche et contrats doctoraux.
Utilisons-nous suffisamment les outils d'e-recrutement?	x	x		-/+	- page de recrutement dédiée à tous les recrutements EC sur le site internet de l'UPEC, les campagnes de recrutement sont relayées sur les plateformes nationales GALAXIE/Euraxess et sur les réseaux sociaux - Il faut prévoir la publication systématique des fiches de poste en anglais sur Euraxess job
Avons-nous mis en place un système de contrôle de la qualité pour l'OTM-R ?	x	x	x	-/+	- Des outils de reporting existent pour le recrutement des EC, mais pas systématiquement pour les autres positions
Notre politique actuelle en matière d'OTM-R encourage-t-elle les candidats externes à postuler?	x	x	x	+/-	- Le processus OTMR n'est pas complètement implémenté en tant que tel mais la politique de recrutement est ouverte à tous les candidats qui

					remplissent les crières et les offres sont publiées à l'externe
Notre politique OTM-R actuelle est-elle conforme aux politiques visant à attirer les chercheurs de l'étranger?	x	x	x	+/-	- Les candidatures sont ouvertes aux candidats étrangers pour les postes d'EC et les contractuels recherché mais pas de publication systématique sur Euraxess pour les contrats de recherche
Notre politique OTM-R est-elle conforme aux politiques visant à attirer les populations sous-représentées?	x	x	x	+/-	- L'université a adopté un plan de lutte contre les discriminations affiché sur le site internet et qui est appliqué dans le processus de recrutement
Notre politique actuelle en matière d'OTM-R encourage-t-elle les dandidats externes à postuler?	x	x	x	+/-	Un barème national determine les salaires des enseignants-chercheurs, mais il faut établir un référentiel pour les chercheurs contractuels
Avons-nous les moyens de verifier si les chercheurs les plus qualifiés postulent ?				+/-	La publication des postes d'EC sur Euraxess garantit une large publicité propice aux candidatures les plus qualifiées mais il n'y a pas de dispositif de vérification
<b>Phase de publication et de candidature</b>					
Avons-nous des directives ou des modèles clairs (par exemple, EURAXESS) pour la publication des postes?	x	x		+/-	Les fiches de poste des enseignants-chercheurs sont publiées sur Galaxie, Euraxess et le site de l'université. Pour les chercheurs contractuels, pas de publication des fiches de poste sur Euraxess pour le moment. Pour les postes d'accompagnement à la recherche, les fiches sont publiées au niveau national (emploipublic.fr...)
Incluons-nous dans l'offre d'emploi des références/liens vers tous les éléments prévus dans la section pertinente de la boîte à outils ?	x	x		-/-	Travail en cours pour l'élaboration d'une nouvelle fiche de poste incluant ces éléments
Utilisons-nous pleinement EURAXESS pour faire en sorte que nos offres de recherche atteignent un public plus large ?	x	x		+/-	Pour le moment, seules les offres d'emploi d'enseignant-chercheur sont publiées sur Euraxess et certains contrats post-doctoraux
Utilisons-nous d'autres outils pour diffuser nos offres d'emploi dans le secteur de la recherche ?	x	x		+/+	Oui, utilisation des sites internet nationaux (Galaxie, emploi public et les réseaux sociaux dédiés) ainsi que le site internet de l'université
Réduisons-nous la charge administrative au minimum pour le candidat ?	x			+/+	Les procédures sont pour la plupart dématérialisées et en ligne
<b>Phase de selection et d'évaluation</b>					
Avons-nous des règles claires pour la nomination des comités de sélection ?		x	x	+/-	Pour les enseignants-chercheurs, les procédures suivies par le jury de sélection sont strictement conformes à la législation nationale. Le personnel contractuel est recruté selon des

					procedures moins formelles. La mise en place du label sera l'occasion de developper ce point.
Avons-nous des règles claires concernant la composition des comités de sélection ?		x	x	+/-	La composition du jury de selection et d'examen professionnel est déterminée par la législation nationale. Les procedures peuvent varier pour les agents contractuels, selon le niveau du poste. Elles pourront être améliorées avec la mise en place du label HRS4R.
Les comités sont-ils suffisamment équilibrés en termes de genre ?		x	x	+/+	Les jurys de selection et d'examen professionnel respectent la parité, que ce soit au titre de la réglementation nationale ou de la politique en vigueur à l'UPEC.
Les comités de sélection disposent-ils de lignes directrices claires qui les aident à évaluer le "mérite" de manière à sélectionner le meilleur candidat ?			x	+/-	Des grilles d'aide à l'évaluation et l'analyse des candidatures existent, mais doivent être généralisées pour tous les comités de selection.
<b>Phase de nomination</b>					
Informons-nous tous les candidats à la fin du processus de sélection ?	x			+/-	Concernant les concours d'enseignant-chercheurs, ils sont informés via Galaxie de manière systématique. Pour les chercheurs contractuels, l'information est donnée par les laboratoires mais pas de verification systématique centralisée.
Est-ce que nous faisons un retour formalisé aux candidats ?	x			+/-	Un avis individuel est rédigé à la suite des auditions et il est communicable au candidat. Pour les contractuels, ils peuvent solliciter un retour sur l'audition mais cela n'est pas formalisé.
Avons-nous mis en place un mécanisme de plainte approprié	x			+/-	Les recours sont systématiquement traités en DRH et un retour en est fait au candidat mais la procedure doit être intégrée à la fiche de poste et mise en ligne prochainement.
<b>Evaluation globale</b>					
Avons-nous un système en place pour évaluer si l'OTM-R atteint ses objectifs ?				-/+	- Les comités de selection rédigent un PV d'auditions mais cela doit être systématisé. Procédure à mettre en place pour les contractuels recherche et à systématiser en fin de campagne.