

## OTM-R Checklist

DATE DE SOUMISSION: 03/02/2023

### Liste de contrôle OTM-R

Une liste de contrôle spécifique pour l'auto-évaluation est fournie pour le recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite (OTM-R). Veuillez rendre compte de l'état d'avancement, en détaillant également les indicateurs et la forme de mesure utilisée.

<i>Liste de contrôle de l'OTM-R pour les organisations</i>					
	Ouvert	Trans- parent	Basé sur le mérite	Réponse: ++ <b>Oui,</b> <b>complètement</b> +/- <i>Oui, en grande</i> <i>partie</i> -/+ <i>Oui,</i> <i>partiellement</i> -- <i>Non</i>	*Indicateurs proposés (ou forme de mesure)
<b>Système OTM-R</b>					
1. Avons-nous publié une version de notre politique en matière d'OTM-R en ligne (dans la langue nationale et en anglais) ?	x	x	x	-/+	We have added the main points of our OTM-R policy online : <a href="https://www.oniris-nantes.fr/accueil/travailler-a-oniris">https://www.oniris-nantes.fr/accueil/travailler-a-oniris</a>
2. Disposons-nous d'un guide interne définissant clairement les procédures et pratiques OTM-R pour tous les types de positions ?	x	x	x	++	- Charte contractuelle (mise en œuvre le 25/06/2018) - Grilles indiciaires (mise en œuvre le 01/05/2022). - Code de conduite en matière de recrutement (mis en place le 07/06/2023).
3. Toutes les personnes impliquées dans le processus sont-elles suffisamment formées dans le domaine de l'OTM-R ?	x	x	x	+/-	La formation à la politique de recrutement est prévue dans l'action 1.5 (Existence de programmes de formation pour l'OTM-R et organisation systématique de formations pour tous les membres du jury de recrutement : date d'achèvement prévisionnelle Q4-2024). I : - Nombre de recruteurs formés à l'OTM-R

4. Utilisons-nous (suffisamment) les outils de recrutement en ligne ?	x	x		+/-	Différents canaux de diffusion des offres d'emploi existent et sont utilisés (Choisir le service public, le site de l'organisme, LinkedIn, etc.) Une meilleure diffusion des offres d'emploi, notamment sur EURAXESS, est prévue dans le cadre de l'action 1.6, avec pour objectif 100 % des emplois de chercheurs et d'enseignants affichés sur Euraxess (date de réalisation prévisionnelle T2-2024).
5. Disposons-nous d'un système de contrôle de la qualité pour l'OTM-R ?	x	x	x	+/-	Le contrôle qualité des OTM est effectué par le département des ressources humaines, sur la base du code de recrutement et de la mise en place d'une nouvelle grille de recrutement adaptée et généralisée à chaque recrutement. La mise en place et l'utilisation systématique de cette grille est prévue dans l'action 1.4 pour le T4-2024.
6. La politique actuelle de l'OTM-R encourage-t-elle les candidats externes à postuler ?	x	x	x	++	Un nombre important de postes sont pourvus par des candidats externes
7. Notre politique actuelle en matière d'OTM-R est-elle conforme aux politiques visant à attirer les chercheurs étrangers ?	x	x	x	-/+	Les efforts de communication des offres d'emploi et des documents utiles, tels que décrits dans les actions 1.3, 1.6 et 1.7, permettront d'atteindre un plus grand nombre de candidats. Un nombre significatif de postes sont déjà pourvus par des candidats externes. I : Proportion de candidats étrangers
8. Notre politique actuelle en matière d'OTM-R est-elle conforme aux politiques visant à attirer les groupes sous-représentés ?	x	x	x	+/-	I : proportion de candidats parmi les groupes sous-représentés (souvent des femmes) Les actions 2.1, 2.2, 2.3 et 2.4 renforceront la volonté d'attirer les groupes sous-représentés. Elles seront en place pour le premier trimestre 2024.
9. Notre politique actuelle en matière d'OTM-R est-elle conforme aux politiques visant à offrir des conditions de travail attrayantes aux chercheurs ?	x	x	x	+/-	I : Proportion de candidats extérieurs à l'organisation

10. Avons-nous les moyens de vérifier si les chercheurs les plus qualifiés posent leur candidature ?				-/-	L'application stricte de la réglementation et l'utilisation de la nouvelle grille de recrutement garantiront la qualité des candidats sélectionnés. Les actions 1.4 et 1.5 fourniront les moyens de mettre en œuvre cette politique d'ici à 2024.
<b>Phase de publicité et de candidature</b>					
11. Existe-t-il des lignes directrices ou des modèles clairs (par exemple, EURAXESS) pour la publication des postes ?	x	x		+/+	Communication sur les règlements officiels par le biais de mémos internes envoyés à tous et publiés sur l'intranet
12. L'offre d'emploi comporte-t-elle des références/liens vers tous les éléments prévus dans la section correspondante de la boîte à outils ?	x	x		-/-	La publication des offres d'emploi précisera les éléments consultables sur le site et les liens éventuels.
13. Utilisons-nous pleinement EURAXESS pour faire en sorte que nos offres d'emploi dans le domaine de la recherche atteignent un public plus large ?	x	x		-/+	- I : % d'offres d'emploi publiées sur EURAXESS ; - I : proportion de candidats recrutés en dehors de l'organisation/à l'étranger
14. Utilisons-nous d'autres outils d'annonces d'emploi ?	x	x		++	<a href="https://info.agriculture.gouv.fr/gedei/site/bo-agri/mobilite">https://info.agriculture.gouv.fr/gedei/site/bo-agri/mobilite</a> <a href="https://www.oniris-nantes.fr/accueil/travailler-a-oniris">https://www.oniris-nantes.fr/accueil/travailler-a-oniris</a> <a href="https://choisirleservicepublic.gouv.fr/">https://choisirleservicepublic.gouv.fr/</a> LinkedIn
15. Réduisons-nous la charge administrative au minimum pour le candidat ?	x			-/-	Les procédures de candidature sont régies par des textes légaux. Le service des ressources humaines veille tout particulièrement à réduire le nombre de pièces justificatives requises et à simplifier les procédures administratives.
<b>Phase de sélection et d'évaluation</b>					
16. Existe-t-il des règles claires pour la nomination des comités de sélection ?		x	x	+/+	Statistiques sur la composition des panels
17. Existe-t-il des règles claires concernant la composition des comités de sélection ?		x	x	+/+	Directives écrites
18. Les comités sont-ils suffisamment équilibrés entre les hommes et les femmes ?		x	x	+/+	Oniris respecte la réglementation relative à l'égalité des sexes dans les jurys de sélection.

19. Avons-nous des lignes directrices claires pour les comités de sélection qui aident à juger du "mérite" de manière à ce que le meilleur candidat soit sélectionné ?			x	+/-	L'évaluation du mérite lors de la sélection des candidats est laissée à la discrétion du jury. Toutefois, les membres du jury pourront s'appuyer sur la nouvelle grille de recrutement et sur la formation obligatoire aux processus de sélection qui leur sera dispensée. La formation des jurys et l'utilisation systématique de cette grille sont prévues dans les actions 1.4 et 1.5 pour Q4-2024.
<b>Phase de nomination</b>					
20. Informons-nous tous les candidats à la fin du processus de sélection ?		x		+/-	L'action 1.3 prévoit un retour d'information à chaque candidat non retenu pour le T3-2023.
21. Fournissons-nous un retour d'information adéquat aux personnes interrogées ?		x		+/-	L'action 1.3 prévoit un retour d'information à chaque candidat non retenu pour le T3-2023.
22. Disposons-nous d'un mécanisme de réclamation approprié ?		x		-/+	Oui pour les fonctionnaires, mais à préciser pour les agents contractuels L'action 1.3 prévoit la mise en place d'un portail de réclamations pour les agents contractuels.
<b>Évaluation globale</b>					
23. Avons-nous mis en place un système permettant d'évaluer si l'OTM-R atteint ses objectifs ?				-/-	Des statistiques de recrutement (proportion de chercheurs étrangers recrutés, % de candidats issus de groupes sous-représentés, etc.) seront utilisées pour évaluer l'efficacité de la politique OTM-R d'Oniris.