

### OTM-R liste de contrôle

<b>OTM-R liste de contrôle pour les organisations</b>					
	Ouvert	Transparent	Basé sur le Mérite	Réponse: +/+ Oui, complètement +/- Oui, en grande partie -/+ Oui, en partie -/- Non	* Indicateurs suggérés (ou forme de mesure)
<b>OTM-R système</b>					
1. Avons-nous publié une version de notre politique en matière d'OTM-R en ligne (en français et en anglais) ?	x	x	x	+/+	<a href="https://recherche.utt.fr/hrs4r">https://recherche.utt.fr/hrs4r</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	+/-	Oui, mais nous devons veiller à ce qu'il soit largement diffusé.
3. Toutes les personnes impliquées dans le processus sont-elles suffisamment formées dans le domaine de l'OTM-R ?	x	x	x	+/+	Le personnel RH est formé au processus OTM-R. Les membres du comité de sélection reçoivent des outils (vidéos, QCM) de leur président pour les sensibiliser au sujet. Tous les membres reçoivent ces outils. Par ailleurs, la législation française encadre très précisément le recrutement des chercheurs. Son application est évidemment essentielle et permet de s'assurer que le personnel impliqué dans le recrutement est effectivement formé à l'OTM-R. 100% des gens impliqués dans le recrutement sont formés.
4. Utilisons-nous (suffisamment) les outils de recrutement en ligne ?	x	x		-/+	Nous utilisons des outils de recrutement en ligne qui doivent être optimisés. Nous devons également envisager de nouveaux outils.
5. Disposons-nous d'un système de contrôle de la qualité pour l'OTM-R ?	x	x	x	+/-	Nous devons rendre les procédures liées au système de qualité plus accessibles.

6. La politique actuelle de l'OTM-R encourage-t-elle les candidats externes à postuler ?	x	x	x	-/+	Nous devons accroître la visibilité de nos offres, les rendre plus lisibles et accentuer les services mis à la disposition des nouveaux arrivants.
7. Notre politique actuelle en matière d'OTM-R est-elle conforme aux politiques visant à attirer les chercheurs étrangers ?	x	x	x	+/-	Une fois que la partie "Welcome Package" de notre plan d'action aura été formalisée, notre politique OTM-R sera alignée sur notre désir d'être attractif.
8. Notre politique actuelle en matière d'OTM-R est-elle conforme aux politiques visant à attirer les groupes sous-représentés ?	x	x	x	+/+	L'UTT affiche clairement sa volonté de représenter les groupes sous-représentés. Elle y parvient.
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	+/-	L'UTT doit déployer une politique mettant l'accent sur la durabilité des postes afin d'assurer pleinement de bonnes conditions de travail.
10. Avons-nous les moyens de vérifier si les chercheurs les plus qualifiés posent leur candidature ?				-/+	Tout le monde peut postuler aux offres de l'UTT. Cependant, seules les personnes répondant aux critères de chaque poste seront sélectionnées pour le processus de recrutement. Il peut arriver que des postes ne soient pas pourvus en raison d'un manque de candidats ou si le comité de sélection estime qu'aucun candidat ne correspond aux besoins de l'UTT. L'UTT va développer le recours à du personnel chargée d'identifier et de contacter les candidats les plus qualifiés pour répondre à nos offres. A ce stade, nous ne faisons pas appel à des cabinets de recrutement pour les chercheurs, mais une réflexion est en cours.
<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		-/+	Un modèle existe. Cependant, l'une des actions de notre plan d'action est de le rendre plus efficace.
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		-/+	L'une des actions de notre plan d'action consiste à rendre nos offres d'emploi plus complètes et plus détaillées.
13. Utilisons-nous pleinement EURAXESS pour faire en sorte que nos offres d'emploi dans le	x	x		-/+	L'une des actions prévues dans notre plan d'action est d'exploiter davantage Euraxess. Jusqu'à

domaine de la recherche atteignent un public plus large ?					présent, ce canal de recrutement n'a pas été exploité.
14. Utilisons-nous d'autres outils d'annonces d'emploi ?	x	x		+/+	Le site web de l'UTT, les sites d'emploi nationaux et les réseaux professionnels des chercheurs actuels. A ce stade, nous ne faisons pas appel à des cabinets de recrutement pour les chercheurs, mais une réflexion est en cours.
15. Réduisons-nous la charge administrative au minimum pour le candidat ?	x			-/+	Nous avons déjà mis en place des services et des processus pour faciliter l'arrivée des chercheurs. Cependant, nous devons mettre l'accent sur cet aspect.
<b>Phase de sélection et d'évaluation</b>					
16. Existe-t-il des règles claires pour la nomination des comités de sélection ?		x	x	+/+	Oui, un vade-mecum a été rédigé à cet effet.  Les comités de sélection sont composés d'un minimum de 40% de personnes de chaque sexe dans la mesure du possible.  Ils sont composés pour moitié de personnes extérieures à l'établissement.
17. Existe-t-il des règles claires concernant la composition des comités de sélection ?		x	x	+/+	Oui, un vade-mecum a été rédigé à cet effet.
18. Les comités sont-ils suffisamment équilibrés entre les hommes et les femmes ?		x	x	-/+	La volonté de l'UTT est de veiller à l'équilibre de la représentation des sexes. Cependant, la spécificité de l'expertise technologique de notre université rend parfois difficile la représentation des femmes.
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	+/+	Conformément à la législation française, les descriptions de poste détaillent les besoins et les attentes de l'UTT. Elles permettent de juger de la qualité et du mérite du candidat en fonction des attentes en matière de recherche et d'enseignement. Les entretiens permettent également d'évaluer la capacité du candidat à s'intégrer dans le "modèle Université de Technologie", le service public et les équipes. Au-

					delà de la performance, l'UTT recrute des personnalités et parfois des potentiels en devenir. L'UTT a mis en place un guide pour les comités de sélection (qui intègre le guide national existant).
<b>Phase de nomination</b>					
20. Informons-nous tous les candidats à la fin du processus de sélection ?		x		+/+	Les candidats sont informés des résultats à la fin du processus et peuvent avoir accès à leur évaluation sur demande.
21. Fournissons-nous un retour d'information adéquat aux personnes interrogées ?		x		+/+	Les candidats sont informés des résultats à la fin du processus et peuvent avoir accès à leur évaluation sur demande.
22. Disposons-nous d'un mécanisme de réclamation approprié ?		x		+/+	L'UTT applique et respecte les textes législatifs régissant la fonction publique en la matière. A ce jour, l'UTT n'a jamais reçu de réclamation.
<b>Évaluation globale</b>					
23. Avons-nous mis en place un système permettant d'évaluer si l'OTM-R atteint ses objectifs ?				-/+	L'UTT prépare un rapport social annuel. Il contient des indicateurs permettant d'évaluer la réalisation de ses objectifs. De nouveaux indicateurs seront pris en compte avec la mise en place du label HRS4R.