

## 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 des travaux, en donnant également des précisions sur les indicateurs et la forme de mesure utilisée.

<b>Liste de contrôle OTM-R pour les organisations</b>					
	Ouvert	Transparent	Fondé sur le mérite	Réponse : ++ <i>Oui, completely</i> +/- <i>Oui, pour l'essentiel</i> -/+ <i>Oui, partiellement</i> -- <i>No</i>	* Indicateurs suggérés (ou forme de mesure)
<b>Système OTM-R</b>					
1. Avons-nous publié une version de notre politique OTM-R en ligne (dans la langue nationale et en anglais)?	x	x	x	+/+	<a href="https://www.utt.fr/label-human-resources-strategy-for-researchers-hrs4r/otm-r-policy">https://www.utt.fr/label-human-resources-strategy-for-researchers-hrs4r/otm-r-policy</a>
2. Disposons-nous d'un guide interne établissant des procédures et des pratiques claires en matière de GTO-R pour tous les types de postes?	x	x	x	+/-	Oui, nous avons créé un vade-mecum interne. Il peut évoluer en fonction de nos objectifs. En outre, la législation française fournit un cadre très précis pour le recrutement des chercheurs.
3. Toutes les personnes impliquées dans le processus sont-elles suffisamment formées dans le domaine de l'OTM-R?	x	x	x	+/+	100% des personnes impliquées dans le recrutement sont formées. Le personnel des RH est formé selon le processus OTM-R. Les membres du comité de sélection reçoivent des outils (vidéos, QCM) de leur président pour les sensibiliser au sujet.
4. Utilisons-nous (suffisamment) les outils de recrutement électronique?	x	x		-/+	Tout est numérisé avec la plateforme publique GALAXIE pour la gestion des candidatures et le suivi du processus de recrutement. Nous devrions également prévoir des dispositions similaires pour le recrutement de nos agents contractuels.
5. Avons-nous mis en place un système de contrôle de la qualité pour l'OTM-R?	x	x	x	+/-	La procédure de recrutement comprend un contrôle de la qualité par le biais de consultations avec le Conseil scientifique et le Conseil d'administration.

					Toutefois, le contrôle de la qualité pourrait être officialisé et renforcé.
6. Notre politique actuelle d'OTM-R encourage-t-elle les candidats externes à postuler?	x	x	x	+/-	Oui, la stratégie de l'UTT est de promouvoir le recrutement de chercheurs ou d'enseignants-chercheurs qui ont démontré une expérience significative à l'extérieur de l'établissement.
7. Notre politique actuelle d'OTM-R est-elle conforme aux politiques visant à attirer des chercheurs de l'étranger?	x	x	x	+/-	Le développement stratégique de l'UTT au sein d'Eut+ passe par le renforcement de ses équipes scientifiques (recherche et enseignement) grâce à un recrutement répondant aux plus hauts standards internationaux.
8. Notre politique actuelle d'OTM-R est-elle conforme aux politiques visant à attirer les groupes sous-représentés?	x	x	x	+/+	L'UTT montre clairement sa volonté de représenter les groupes sous-représentés. Elle y parvient. (caractéristiques clés disponibles dans le plan d'équité entre les sexes et le plan EDI)
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	+/-	Oui, grâce à une «offre de bienvenue» pour les jeunes chercheurs et les nouveaux arrivants, au développement de nouvelles opportunités avec notre alliance Eut+, à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des chercheurs et, enfin, à l'élaboration de nouvelles réglementations pour les enseignants-chercheurs contractuels.
10. Avons-nous les moyens de contrôler si les chercheurs les plus appropriés postulent?				-/+	Pas vraiment, notre seul indicateur ici sera le nombre de recrutements infructueux en raison d'un manque de candidats ayant les compétences minimales requises
<b>Phase de publicité et d'application</b>					
11. Avons-nous des lignes directrices ou des modèles clairs (par exemple, EURAXESS) pour les postes de publicité?	x	x		-/+	Un modèle existe. Cependant, l'une des actions de notre plan d'action est de le rendre plus efficace.
12. Inclureons-nous dans l'offre d'emploi 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 est de rendre nos offres d'emploi plus détaillées.
13. Tirons-nous pleinement parti d'EURAXESS pour faire en sorte que nos offres d'emploi	x	x		-/+	L'une des actions prévues dans notre plan d'action est d'exploiter plus pleinement Euraxess. Ce n'est

dans le domaine de la recherche atteignent un public plus large?					pas un canal de recrutement qui a été exploité jusqu'à présent.
14. Utilisons-nous d'autres outils de publicité pour l'emploi?	x	x		+/+	Le site web de l'UTT, les bureaux nationaux de l'emploi (Galaxy, «Emploi service public», site web de l'ABG pour le PHhD) et les réseaux professionnels de chercheurs actuels. Nous diffuserons de plus en plus nos offres aux membres de l'Alliance EUT+.
15. Maintenons-nous le fardeau administratif au minimum pour le candidat?	x			+/-	Nous acceptons les demandes électroniques avec une liste limitée de documents.
<b>Phase de sélection et d'évaluation</b>					
16. Avons-nous des règles claires régissant 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'au moins 40 % de chaque sexe, dans la mesure du possible. La moitié des membres viennent de l'extérieur de l'université.
17. Disposons-nous de règles claires concernant la composition des comités de sélection?		x	x	+/+	Oui, un vade-mecum a été rédigé à cet effet.
18. Les commissions sont-elles suffisamment équilibrées entre les hommes et les femmes?		x	x	+/-	C'est la volonté de l'UTT d'assurer 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. Disposons-nous de 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'UTT a mis en place un guide pour le comité 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		+/+	Oui
21. Fournissons-nous une rétroaction adéquate 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 approprié de traitement des plaintes?		x		+/+	Oui, les délais et les procédures de recours sont inclus dans tous nos documents officiels.
<b>Évaluation globale</b>					

23. Disposons-nous d'un système permettant d'évaluer si l'OTM-R atteint ses objectifs?				-/+	Pas encore, tous ces nouveaux indicateurs seront pris en compte lors de la mise en place du label HRS4R.
--	--	--	--	-----	--