

Recrutement ouvert, transparent et au mérite : Tableau de suivi

Un tableau de suivi spécifique est fourni pour nous auto-évaluer sur le recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite (OTM-R).

Tableau de suivi pour l'Université de Rennes 1					
	Ouverture	Transparence	Basé sur le mérite	Réponse: ++ Oui complètement +/- Oui, substantiellement -/+ Oui partiellement -- Non	* Indicateurs suggérés (ou forme de mesure)
Système OTM-R					
Avons-nous publié une version de notre politique OTM-R (en français et en anglais) ?	x	x	x	-/-	<ul style="list-style-type: none"> - Publication sur notre site web de la politique OTM-R (en français et en anglais) - Mise à jour de la page Web UR1 HRS4R (en français et en anglais) pour le suivi des actions (début, engagée, fin) - Mise à jour annuelle des guides internes (versions en ligne et imprimée) en lien avec l'OTM-R.
Avons-nous un guide interne présentant clairement les procédures et pratiques OTM-R pour tous les types de postes ?	x	x	x	-/-	<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'un guide interne - Envoi du guide interne à tous les membres du personnel par courrier électronique (avec une version en ligne sur le site Web UR1). - Mise à jour annuelle du guide interne.

					<ul style="list-style-type: none"> - Mise à jour annuelle du « Code de conduite pour les chercheurs en recrutement, accueil et contrat de développement de carrière », Université de Rennes 1 - Existence d'un modèle de fiche de poste pour tous les types de postes.
Les personnes impliquées dans le processus OTM-R sont-elles suffisamment formées ?	x	x	x	-/+	<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'un programme de formation et de sessions dédiées à l'OTM-R. - Nombre de sessions de formation offertes et nombre de participants. - Nombre et taux de présidents des comités de sélection formés pour l'OTM-R. - Nombre de candidats et de titulaires de l'Habilitation à Diriger des Recherche (HDR) formés pour l'OTM-R.
Faisons-nous usage (suffisant) des outils de recrutement électronique ?	x	x		-/-	<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'une plate-forme en ligne pour les candidatures de chercheurs contractuels (exceptées les offres de contrats doctoraux qui sont gérées par les écoles doctorales) et pour le suivi de toutes les étapes du processus de recrutement.
Avons-nous mis en place un système de contrôle de qualité pour l'OTM-R	x	x	x	-/-	<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'une plate-forme en ligne pour les candidatures de chercheurs contractuels (exceptées les offres de contrats doctoraux qui sont gérées par les écoles doctorales) et pour le suivi de toutes les étapes du processus de recrutement
Notre politique OTM-R actuelle encourage-t-elle les candidats externes à postuler?	x	x	x	+/-	<ul style="list-style-type: none"> - Évolution de la proportion de candidats extérieurs à UR1

Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques d'attractivité des chercheurs étrangers ?	x	x	x	-/-	- Évolution de la proportion des candidats étrangers
Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques d'attractivité des groupes sous-représentés ?	x	x	x	-/+	- Évolution de la proportion de candidats parmi les groupes sous-représentés - Évolution du nombre de femmes parmi : les directions d'unité, les directions de projets de recherche, les titulaires de l'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR)
Notre politique OTM-R actuelle est-elle en ligne avec les politiques de conditions de travail attractives pour les chercheurs ?	x	x	x	+/-	- Évolution de la part de candidats extérieurs à UR1 - Existence d'une description systématique de l'environnement de travail -institution et unité de recherche - dans les descriptions des offres d'emploi.
Avons-nous les moyens de vérifier que les chercheurs les plus appropriés candidatent aux postes ouverts ?				-/-	- Évolution du nombre de candidatures en adéquation avec les postes proposés.
Publication des postes et Phase de candidature					
Avons-nous des lignes directrices et des formulaires clairs pour publier les postes (par ex. Euraxess) ?	x	x		-/-	- Existence de modèles de fiches de poste pour tous les postes. - Existence d'une liste de sites Web pertinente pour la publication d'offres d'emploi (en plus d'EURAXESS).

Incluons-nous tous les éléments (ou les liens) de la liste donnée dans le rapport OTM-R, dans les publications de postes ?	x	x		-/-	- Existence de modèles de fiches de poste pour tous les postes.
Faisons-nous usage de la plateforme Euraxess pour nous assurer que nos offres d'emploi touchent un large public de chercheurs ?	x	x		-/+	- Évolution de la part des offres d'emploi publiées sur EURAXESS; - Évolution de la proportion de candidats recrutés en dehors de l'institution / à l'étranger.
Est-ce que nous utilisons d'autres outils de diffusion pour nos offres d'emploi ?	x	x		-/+	- Existence d'une liste de sites Web pertinente pour la publication d'offres d'emploi (en plus d'EURAXESS).
Veillons-nous à ce que la simplification administrative pour les candidats ?	x			+/+	
Phase de sélection et d'évaluation					
Avons-nous des règles claires pour la nomination des comités de sélection ?		x	x	-/+	- Existence de règles et directives claires pour les comités de recrutement de postes de chercheurs contractuels. - Statistiques sur la composition des panels de sélection.
Avons-nous des règles claires quant à la création des comités de sélection ?		x	x	-/+	- Existence de règles et directives claires pour les comités de recrutement de postes de chercheurs contractuels.

Avons-nous des règles claires quant à la composition des comités de sélection (équilibre) ?		x	x	-/+	- Existence de règles et directives claires pour les comités de recrutement de postes de chercheurs contractuels. - Statistiques sur la composition des panels de sélection.
Avons-nous des lignes directrices claires pour aider les comités de sélection à juger les mérites pour recruter les meilleurs candidats ?			x	-/+	- Existence de grilles d'évaluation / d'analyse des candidats destinées aux membres des comités de sélection.
Entretien					
Informe-t-on tous les candidats de l'issue du recrutement à la fin du processus de sélection ?		x		-/-	- Existence de règles pour informer les candidats aux contrats de recherche à la fin du processus de sélection.
Donnons-nous un retour adéquat aux personnes auditionnées ?		x		-/-	- Existence de règles claires pour fournir un retour aux personnes interrogées.
Avons-nous mis en place un système adéquat pour les recours et plaintes ?		x		+/-	- Existence d'informations à l'attention des candidats sur les mécanismes de recours - Statistiques sur les recours
Évaluation globale					
Avons-nous mis en place un système pour évaluer si le processus OT-R remplit bien ses objectifs ?				-/-	- Existence d'un outil de suivi, d'évaluation des objectifs OTM-R.