

<p>2 - Disposons-nous d'un guide interne définissant clairement les procédures et pratiques de l'OTM-R pour tous les types de tous les types de postes ?</p>	X	X	X	<p>+/- Oui en grande partie</p>	<p>Réponse initiale : Il existe un guide de recrutement pour les enseignants-chercheurs ainsi que pour le personnel administratif. Les guides sont disponibles sur l'intranet. Une version anglaise suivra. Indicateur : message d'information à l'ensemble du personnel.</p> <p>Actualisation : Pour le recrutement des contractuels, un guide « recruteurs » et des modèles de procès-verbaux d'entretien de recrutement sont mis à disposition.</p> <p>8-10-2024 : cartographie de l'ensemble des processus de recrutement en cours de réalisation</p> <p>A venir : mise à disposition / consultation de l'ensemble des processus de recrutement sous UTbox (juin 2025)</p>
<p>3 - Toutes les personnes impliquées dans le processus sont-elles suffisamment formées dans le domaine de l'OTM-R ?</p>	X	X	X	<p>+/- Oui en grande partie</p> <p>+/+ Oui complètement</p>	<p>Réponse initiale : Des sessions de formation sont proposées aux personnes menant des entretiens de recrutement. En outre, tous les présidents des comités de sélection sont conviés annuellement à une réunion d'information. Indicateur : nombre d'agents ayant suivi la formation à l'OTM-R.</p> <p>Actualisation : Les membres des comités de sélection ont accès à : - la grille de détection partialité du Ministère, - au module de formation en ligne du Ministère des membres de jury de concours, et peuvent également s'appuyer sur un guide interne de fonctionnement des comités de sélection. Par ailleurs, une réunion des présidents de comités de sélection est organisée annuellement.</p>
<p>4 - Utilisons-nous (suffisamment) les outils de recrutement en ligne ?</p>	X	X		<p>-/+ Oui partiellement</p> <p>+/- Oui en grande partie</p>	<p>Réponse initiale : Dématérialisation des candidatures (partielle ou totale). Enseignants-chercheurs : autorisation pour les entretiens en ligne. Bien mis en œuvre pour les catégories R3+R4, en attente pour R1 et R2. Personnel administratif : non autorisé dans les textes juridiques, sauf pour les non-permanents. Indicateurs : nombre de candidatures dématérialisées et nombre total de candidatures.</p> <p>8-10-2024 : déploiement de l'outil de gestion du recrutement Beetween. 15-4-2025 : extension aux lecteurs et contrats d'enseignement</p> <p>A venir : dématérialisation des recrutements des personnels sur contrats recherche avec Beetween (courant 2025)</p>
<p>5 - Un système de contrôle de la qualité a-t-il été mis en place pour l'OTM-R ?</p>	X	X	X	<p>-/+ Oui partiellement</p> <p>+/- Oui</p>	<p>Réponse initiale : Pas de système formel de contrôle de la qualité, mais les responsables du processus OTM-R veillent au respect des règles statutaires nationales et aux règles institutionnelles spécifiques.</p> <p>8-10-2024 : - partie EC : contentieux assez nombreux : déjà contrôlé réglementairement,</p>

				en grande partie	<p>rôle du CAC et inscription dans les Lignes Directrices de Gestion (LDG) de l'UT - partie non-EC : contrôle de qualité : chacun est responsable d'un processus</p> <p>A venir : mise en place d'un questionnaire dans le cadre de l'onboarding : systématiser le système de rapport d'étonnement à 2 mois – voir onboarding</p>
6 - Notre politique actuelle en matière d'OTM-R encourage-t-elle les candidats externes à postuler ?	X	X	X	+/- Oui en grande partie	<p>Réponse initiale : Tous les postes ouverts doivent être publiés sur les sites web nationaux ou internationaux : https://www.galaxie.enseignementsuprecherche.gouv.fr/ensup/candidats.html et https://www.place-emploi-public.gouv.fr/ et EURAXESS. Bien mis en œuvre pour R3+R4, mais insuffisant pour R1+R2. Indicateurs : nombre de candidats externes</p> <p>8-10-2024 : incitation à la multiplication des supports / sources de publication</p> <p>A venir : jobboards « poussés » sur Euraxess via Beetween, avec visualisation des statistiques / données associées dans un second temps (recul nécessaire)</p>
7 - Notre politique actuelle en matière d'OTM-R est-elle en phase avec les politiques visant à attirer les chercheurs étrangers ?	X	X	X	-/+ Oui partiellement +/- Oui en grande partie	<p>Réponse initiale : À développer davantage. Procédures existantes via le programme des professeurs invités et le programme « Studium » pour les invités de haut niveau. Indicateur : nombre de candidats internationaux.</p> <p>Actualisation : L'UT a renouvelé sa participation au classement international THE, afin de mieux se faire connaître et d'être plus visible et attractive au niveau international. S'agissant de l'échelon européen, l'établissement est engagé dans l'alliance NEOLAIA, labellisée université européenne lors de l'appel lancé par la Commission européenne et a récemment adhéré à la coalition européenne COARA (COalition for Advancing Research Assessment) pour œuvrer à une évaluation plus qualitative de sa recherche.</p> <p>Il faut également mentionner la mise en place de la convention pour séjour recherche visant à faciliter les démarches pour les doctorants et chercheurs étrangers, ainsi que l'activation du dispositif des co-tutelles de thèses.</p>
8 - Notre politique actuelle en matière d'OTM-R est-elle en phase avec les politiques visant à attirer les groupes sous-représentés ?	X	X	X	-/+ Oui partiellement +/- Oui en grande partie +/>+ Oui complètement	<p>Réponse initiale : La politique de recrutement est conforme aux règles nationales applicables dans ce domaine : égalité des sexes, postes réservés aux candidats ayant des aptitudes différentes. Politique incluse dans les documents officiels de recrutement. Indicateur : nombre de candidats issus de groupes sous-représentés.</p> <p>Actualisation : L'UT a mis en place le plan pour l'égalité professionnelle femmes/hommes en 2021.</p> <p>8-10-2024 : - bilan FIPHFP : données disponibles à la Mission Handicap - prise en compte des éventuels handicaps lors de la sollicitation du candidat au recrutement (<i>cf. modèle de mail automatique</i>)</p>

					A venir : brochure sur la non-discrimination au recrutement en cours de réalisation
9 - Notre politique actuelle en matière d'OTM-R est-elle en phase avec les politiques visant à offrir des conditions de travail attrayantes pour les chercheurs ?	X	X	X	+/- Oui en grande partie +/- Oui complètement	Réponse initiale : Cet aspect fait partie de l'une des forces déclarées de l'UT. Actualisation : L'UT a encore amélioré les dispositifs d'aides et d'accompagnements, notamment via l'augmentation des aides allouées via la Fondation Rabelais et d'autres pour les doctorants, et de manière plus générale mène également une politique salariale plus équitable et cohérente, avec réduction des écarts de rémunérations sur postes équivalents.
10 – Avons-nous les moyens de vérifier si les chercheurs les plus aptes (« most suitable ») s'inscrivent ?				-/- Non	Réponse initiale : Pour être en accord avec les règles nationales, nous ne pouvons contrôler que le nombre de candidatures, le nombre de candidats interviewés et le nombre de candidats sélectionnés. Actualisation : Pas de progrès à noter.
11 - Existe-t-il des lignes directrices ou des modèles (par ex. EURAXESS) pour les postes à pourvoir ?	X	X		+/- Oui complètement	Réponse initiale : Tous les postes publiés sont conformes aux modèles officiels (y compris EURAXESS). Actualisation : A noter la mise en place d'une fiche-type de recrutement. 15-4-2025 : la DAR (Demande d'Autorisation de Recrutement) de l'outil Beetween donne un cadre commun et normé
12 - Incluons-nous dans les offres d'emplois des références/liens vers tous les éléments prévus dans la section correspondante de la boîte à outils (e-tool Euraxess) ?	X	X		-/- Non	Réponse initiale : Travail à réaliser. Actualisation : Pas de progrès à noter. A venir : - sur le site carrière de l'UT : mise en ligne du lien Euraxess - intégrer systématiquement un lien sur les offres d'emplois recherche (avant par métier : chercheur : intégrer une récurrence avec la boîte à outils Euraxess)
13 - Utilisons-nous pleinement EURAXESS pour garantir que nos offres d'emploi dans le domaine de la recherche touchent un public plus large ?	X	X		-/+ Oui partiellement	Réponse initiale : Cela n'est fait systématiquement que pour les postes des enseignants-chercheurs. Indicateur : nombre d'annonces / offres d'emplois publiées sur EURAXESS. 8-10-24 : pour les postes recherche, incitation à la publication sur Euraxess A venir : déversement automatique des jobboards sur Euraxess via Beetween

14 - Utilisons-nous d'autres outils de publication des offres d'emploi ?	X	X		+/- Oui complètement	Réponse initiale : L'utilisation de sites web spécifiques nationaux est rendue obligatoire du fait des règles nationales : https://www.galaxie.enseignementsuprecherche.gouv.fr/ensup/candidats.html et https://www.place-emploi-public.gouv.fr/
15 - Maintenons-nous la charge administrative au minimum pour le candidat ?	X			+/- Oui en grande partie	Réponse initiale : Dématérialisation des candidatures (partielle ou totale). 8-10-24 : - pas de compte à créer pour postuler aux offres d'emplois de l'UT - réponse simple avec 5 champs à compléter + CV + lettre de motivation A venir : futur extension du dispositif aux personnels recherche
16 - Avons-nous des règles claires régissant la nomination des comités de sélection ?		X	X	+/- Oui complètement	Réponse initiale : Décret national n° 84-431 du 6 juin 1984. Indicateur : statistiques sur la composition des comités de sélection.
17 - Avons-nous des règles claires concernant la composition des comités de sélection ?		X	X	+/- Oui complètement	Réponse initiale : Décret national n° 84-431 du 6 juin 1984.
18 - Les comités de sélection sont-ils suffisamment équilibrés entre les hommes et les femmes ?		X	X	+/- Oui complètement	Réponse initiale : Décret national n° 84-431 du 6 juin 1984.
19 - Avons-nous des lignes directrices claires pour les comités de sélection qui aident à juger du "mérite" d'une manière qui conduisent à la sélection du meilleur candidat ?			X	+/- Oui en grande partie +/- Oui complètement	Réponse initiale : Une réunion d'information et un guide sont mis à la disposition des présidents et des membres des comités de sélection + règles nationales d'éthique et d'égalité des chances. Actualisation : Chaque membre des comités de sélection doit maintenant signer systématiquement la fiche « déclaration de liens d'intérêt ». 8-10-24 : - mise en place d'une grille de détection des situations de partialité - guide de non-discrimination transmis aux membres des Comités de Sélection (document ?)

