

Modèle 3 – Liste de contrôle OTM-R :

Numéro de dossier : 2021FR597163

Nom de l'organisation à l'étude : INSA Strasbourg

Coordonnées de l'organisation : 24 boulevard de la Victoire, Strasbourg, Grand Est, 67000

Date de soumission : XX/XX/XXXX

Date d'endossement Charte et Code : 21/01/2021

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 réalisations et donner des précisions sur les indicateurs et la forme de mesure utilisée.

Système OTM-R	Ouvert	Transparent	Fondé sur le mérite	Réponses : +/+ : Oui +/- : Oui en grande partie -/+ : Oui en partie -/- : Non	Indicateurs	Action
1 - Avons-nous publié une version de notre politique OTM-R en ligne (dans la langue nationale et en anglais) ?	*	*	*	-/+ : Oui en partie	Des éléments liés à la politique de recrutement à l'INSA Strasbourg figurent dans les lignes directrices de gestion en matière de mobilité, mise en place à partir de janvier 2020 et visible sur les pages internes du SRH.	Objectif : Réaliser un document spécifique « Stratégie OTM-R de l'INSA Strasbourg ». Echéance : 2eme semestre 2022

2- Disposons-nous d'un guide interne énonçant des procédures et des pratiques OTM-R claires pour tous les types de postes ?	*	*	*	-/+ : Oui en partie	L'ensemble des processus de recrutement des titulaires ainsi que la procédure de recrutement des stagiaires sont publiés sur les pages internes SRH	Objectif : Rédiger la procédure pour l'ensemble des personnels contractuels et la mettre en ligne Echéance : 1 ^{er} semestre 2022
3- Toutes les personnes impliquées dans le processus sont-elles suffisamment formées dans le domaine de l'OTM-R ?	*	*	*	-/+ : Oui en partie	Le SRH respecte parfaitement la réglementation nationale garantissant l'équité du recrutement.	Objectif : Etendre la procédure pour les contractuels aux contractuels recherche et organiser une formation interne à l'adresse des chercheurs Echéance : 2eme semestre 2022
4- Utilisons-nous (suffisamment) les outils de recrutement électronique ?	*	*		+/- : Oui en grande partie	L'INSA Strasbourg utilise les outils en ligne dans le processus de recrutement : Travailler à l'INSA, SENORITA (ministériel), GALAXIE (ministériel), PEP (inter-ministériel), Pôle Emploi, APEC, Euraxess	Objectif : Traduire systématiquement les offres de poste en anglais pour tous les chercheurs Echéance : en continu
5- Avons-nous mis en place un système de contrôle de la qualité pour OTM-R ?	*	*	*	-/- : Non	Aucune action de contrôle qualité des processus OTM-R n'a été encore mise en œuvre.	Objectif : Inclure une revue de processus recrutement dans le Plan Qualité (annuel) Echéance : 2eme semestre 2023 et puis annuelle
6- Notre politique actuelle de l'OTM-R encourage-t-elle les candidats externes à postuler ?	*	*	*	+/+ : Oui	Les candidats internes ne sont en aucune mesure favorisés par rapport aux candidatures externe (environ 80% des chercheurs sont d'origine externe).	Objectif : Effectuer un suivi annuel sur le recrutement des candidats d'origine externe et interne dans la recherche. Echéance : 2eme semestre 2023 et puis annuelle (après avoir mis en place la procédure OTMR pour les contractuels recherche)
7- Notre politique actuelle d'OTM-R est-elle conforme aux politiques visant à attirer des chercheurs étrangers ?	*	*	*	+/+ : Oui	Les candidats français ne sont en aucune mesure favorisés par rapport aux candidats étrangers	Objectif : Effectuer un suivi annuel sur le recrutement des candidats d'origine étrangère dans la recherche.

					(environ 50% des chercheurs sont d'origine étrangère).	Echéance : 2eme semestre 2023 et puis annuelle (après avoir mis en place la procédure OTMR pour les contractuels recherche)
8- Notre politique actuelle d'OTM-R est-elle conforme aux politiques visant à attirer les groupes sous-représentés ?	*	*	*	+/- : Oui en grande partie	Finaliser le schéma directeur handicap Application du plan égalité femmes-hommes à l'INSA Strasbourg	Objectif : Développer la politique d'égalité professionnelle Echéance : en continu
9- Notre politique actuelle d'OTM-R s'inscrit-elle dans le droit fil des politiques visant à offrir des conditions de travail attrayantes pour les chercheurs ?	*	*	*	+/+ : Oui	INSA Strasbourg consulte son comité technique et son CHSCT pour les actions en faveur du personnel. Une association des personnels de l'INSA est active sein de l'établissement. Une procédure RPS (risque psychosociaux) est mise en place	Objectif : Encourager et maintenir ces démarches mises en place au sein de l'établissement en faveur des personnels Echéance : 1 ^{er} semestre 2023
10- Avons-nous les moyens de vérifier si les chercheurs les plus appropriés postulent ?				-/+ : Oui en partie	Demander des références aux candidats	Objectif : Vérifier si les chercheurs les plus appropriés postulent Echéance : 1 ^{er} semestre 2022 et puis en continu
11- Avons-nous des lignes directrices ou des modèles clairs (ex : EURAXESS) pour les annonces de postes ?	*	*		-/+ : Oui en partie	En s'appuyant sur le SRH l'intégralité des recrutements de chercheurs sera effectuée selon les formats et les normes établis par le SRH	Objectif : Communiquer et fournir des formats normés pour les recrutements de chercheurs. Echéance : en continu
12- Incluons-nous dans l'offre d'emploi des références/liens vers tous les éléments prévus dans la section pertinente de la boîte à outils ?	*	*		+/- : Oui en grande partie	Les informations concernant les références des offres d'emploi respectent les normes établies par l'école. Une classification des chercheurs selon le	Objectif : Publier des annonces profils recherche en tenant compte du classement européen. Inclure dans les fiches des postes le classement R1 à R4.

					classement européen (de R1 à R4) sera incluse dans la stratégie OTM-R de l'INSA Strasbourg.	Echéance : 1 ^{er} semestre 2022 et puis en continu
13- Utilisons-nous pleinement EURAXESS pour nous assurer que nos postes de recherche vacants atteignent un public plus large ?	*	*		-/+ : Oui en partie	L'INSA Strasbourg publie depuis 2020 sur EURAXESS les postes de recherche vacants.	Objectif : Publier systématiquement les profils de poste sur EURAXESS Echéance : en continu
14- Utilisons-nous d'autres outils d'offres d'emploi ?	*	*		+/+ : Oui	L'INSA Strasbourg publie les postes de recherche vacants sur GALAXIE, ALTAÏR, « Travailler à l'INSA », Place de l'Emploi Public ou l'APEC	
15- Le fardeau administratif du candidat doit-il être réduit au minimum ?	*			+/+ : Oui	L'INSA Strasbourg souhaite conserver la possibilité de demander auprès des candidats les preuves de leurs qualifications : CV et lettre de motivation	
16- Avons-nous des règles claires régissant la nomination des comités de sélection ?		*	*	+/- : Oui en grande partie	Pour la sélection des postes règlementés, la réglementation nationale est respectée. Les autres catégories de chercheurs devront respecter la procédure qui sera rédigée et mise en place dans le cadre de la stratégie OTM-R de l'établissement.	Objectif : Formaliser les compositions de tous les jurys y compris non titulaires et recherche. Échéance : 1 ^{er} semestre 2022 et puis en continu
17- Avons-nous des règles claires concernant la composition des comités de sélection ?		*	*	+/- : Oui en grande partie	Pour la sélection des postes règlementés, la réglementation nationale est respectée. Les autres catégories de chercheurs devront respecter la procédure qui sera rédigée et mise en place	Objectif : Formaliser les principes de composition de tous les jurys y compris non titulaires et recherche. Échéance : 2em

					dans le cadre de la stratégie OTM-R de l'établissement.	
18- Les comités sont-ils suffisamment équilibrés entre les sexes ?		*	*	+/+ : Oui	Pour la sélection des enseignants-chercheurs comme pour les autres recrutements, un équilibre entre les sexes est respecté systématiquement.	
19- Avons-nous des lignes directrices claires pour les comités de sélection qui aident à juger le "mérite" d'une manière qui mène à la sélection du meilleur candidat ?			*	+/- : Oui en grande partie	Pour la sélection des enseignants-chercheurs, la composition du comité de sélection est arrêtée en fonction d'un certain nombre de critères basés sur l'expertise dans la discipline et la compétence en matière de recherche et de pédagogie.	Objectif : Accompagner le respect des règles déontologiques en matière de recrutement dans la recherche. Echéance : 1 ^{er} semestre 2023 et puis continu
20- Est-ce que nous informons tous les candidats à la fin du processus de sélection ?		*		+/- : Oui en grande partie	Pour la sélection des enseignants-chercheurs, les candidats sont informés à la fin du processus de sélection. Les recrutements des autres catégories de chercheurs seront informés de la fin du processus de sélection à la suite de la formalisation du recrutement.	Objectif : Présenter le droit d'information des candidats. Echéance : en continu
21- Fournissons-nous une rétroaction adéquate aux personnes interrogées ?		*		+/+ : Oui	Pour toute catégorie de chercheur, un retour sur la qualité de l'entretien est effectué sur demande.	

22- Avons-nous mis en place un mécanisme de plainte approprié ?		*		+/- : Oui en grande partie	L'INSA Strasbourg applique la jurisprudence du Juge administratif (recours gracieux, hiérarchique et contentieux).	Objectif : Fournir des statistiques sur les éventuels recours sur demande et anonymes. Echéance : en continue
23- Avons-nous un système en place pour évaluer si OTM-R atteint ses objectifs ?				-/- : Non	L'INSA Strasbourg mettra en place un système d'évaluation interne en lien avec la labellisation HRS4R.	Objectif: Mettre en place un comité d'évaluation interne à l'INSA Strasbourg Echéance : 2 ^{ème} semestre 2023