

	O - Ouvert	T - Transparent	M - Basé sur le mérite	Réponse UN	Indicateurs proposés (ou tout autre forme de mesure)
Système de recrutement OTM					
<p>Avons-nous publié en ligne une version de notre politique OTM-R (dans la version française et dans la version anglaise) ?</p> <p><i>Have we published a version of our OTM-R policy online (in the national language and in English)?</i></p>	x	x	x	Oui, substantiellement	Tous les ans, la politique de recrutement de l'université est soumise aux différentes instances, avec le détail des profils et de des postes publiés, pour échange et validation. Ces publications sont accessibles uniquement sur l'intranet, et partiellement sur le site internet durant les périodes de campagne. Dans le cadre de la procédure HRS4R, nous publions la page de présentation et les profils en anglais sur GALAXIE, sauf pour les ingénieurs de recherche.
<p>Avons-nous un guide interne qui décrit clairement les procédures et les pratiques OTM-R, quel que soit le type de poste ?</p> <p><i>Do we have an internal guide setting out clear OTM-R procedures and practices for all types of positions?</i></p>	x	x	x	Oui, complètement	Il n'existe pas de document unique mais plusieurs documents de cadrage spécifiques sont publiés à chaque étape du processus de recrutement : <ul style="list-style-type: none"> - Des vademecums à destination des comités de sélection pour les enseignants-chercheurs titulaires et les enseignants-chercheurs contractuels (LRU) - Les actualités du ministère de l'ESR sont largement relayées auprès des personnels BIATSS, des lecteurs et des assistants de recherche
<p>Est-ce que chaque personne impliquée dans le processus de recrutement est suffisamment formée sur la politique, les procédures et les pratiques OTM-R ?</p> <p><i>Is everyone involved in the process sufficiently trained in the area of OTM-R?</i></p>	x	x	x	Oui, substantiellement	L'établissement planifie tous les ans 3 types de formations : <ul style="list-style-type: none"> - Une formation à destination des présidents et des membres des comités de sélection - Une formation pour tous les BIATSS participant à des jury de sélection - Une formation pour tout recruteur souhaitant être formé sur le sujet
<p>Utilisons-nous suffisamment les outils de e-recrutement ?</p> <p><i>Do we make (sufficient) use of e-recruitment tools?</i></p>	x	x		Oui, complètement	Tout le process de recrutement est dématérialisé pour chaque poste ouvert à l'Université (de la publication de l'offre aux entretiens). Depuis la crise sanitaire, un nombre croissant d'entretiens ont eu lieu en visioconférence.
<p>Disposons-nous d'un système de contrôle qualité pour les procédures OTM-R existantes ?</p> <p><i>Do we have a quality control system for OTM-R in place?</i></p>	x	x	x	Oui, substantiellement	Aucun système de contrôle qualité n'a été mis en place. Les services administratifs assurent le contrôle à travers les procédures existantes. Néanmoins, l'établissement envoie une enquête aux membres du comité de sélection afin d'identifier les difficultés rencontrées dans le process et les pistes d'améliorations.
<p>Notre politique OTM-R encourage-t-elle les candidats externes à l'université à postuler ?</p> <p><i>Does our current OTM-R policy encourage external candidates to apply?</i></p>	x	x	x	Oui, substantiellement	Les candidatures externes, autre que Nantes Université, sont éligibles. Les offres d'emplois sont publiés sur toutes les plateformes de recherche d'emploi, y compris EURAXESS pour les offres qui pourraient être attractives au niveau international.

	O - Ouvert	T - Transparent	M - Basé sur le mérite	Réponse UN	Indicateurs proposés (ou tout autre forme de mesure)
Notre politique OTM-R est-elle conforme aux politiques d'attractivité internationale des chercheurs étrangers ? <i>Is our current OTM-R policy in line with policies to attract researchers from abroad?</i>	x	x	x	Non	Nos politiques d'attractivité internationale ne sont pas suffisamment mises en valeur dans nos offres d'emploi.
Notre politique OTM-R est-elle conforme aux politiques d'attractivité à destination des groupes sous-représentés ? <i>Is our current OTM-R policy in line with policies to attract underrepresented groups?</i>	x	x	x	Oui, substantiellement	Les comités et les jurys sont principalement constitués d'un nombre identique d'hommes et de femmes, en adéquation avec les réglementations en vigueur. Ainsi, le recrutement femme/homme est équilibré. Concernant le handicap, un schéma directeur a été mis en place et un process spécifique de recrutement existe, en fonction des postes. Les principes de non-discrimination sont intégrés dans les formations des recruteurs. Tous les ans, des données sont communiquées à la communauté afin d'améliorer les recrutements.
Notre politique OTM-R est-elle conforme aux politiques offrant des conditions de travail attractives pour les chercheurs ? <i>Is our current OTM-R policy in line with policies to provide attractive working conditions for researchers?</i>	x	x	x	Oui, complètement	Toutes les politiques relatives aux conditions de travail sont disponibles sur notre site internet. Les candidats peuvent avoir des informations spécifiques sur ces conditions de travail avant de postuler à nos offres d'emploi.
Disposons-nous de moyens pour mesurer si les candidatures des chercheurs sont les plus appropriées pour le poste ? <i>Do we have means to monitor whether the most suitable researchers apply?</i>				Oui, complètement	L'encadrement des activités de recherche des enseignants-chercheurs et des ingénieurs de recherche ainsi que les entretiens professionnels donnent la possibilité de promouvoir les potentiels et le développement de carrière en interne, et ainsi de trouver un candidat en interne dont le poste correspond au profil. En externe, les publications des offres d'emploi au niveau international permettent de trouver un candidat correspondant au profil recherché.

	O - Ouvert	T - Transparent	M - Basé sur le mérite	Réponse UN	Indicateurs proposés (ou tout autre forme de mesure)
Phase de publication et de candidature					
Existe-t-il des directives et des modèles clairs concernant la publication des postes ? <i>Do we have clear guidelines or templates (e.g., EURAXESS) for advertising positions?</i>	x	x		Oui, complètement	Oui, des modèles clairs sont utilisés pour toutes les publications, avec différentes plateformes de publication (site internet de l'université, GALAXIE, EURAXESS)
Est-ce que la publication de l'offre comprend des liens et des références relatifs aux éléments constitutifs de la section correspondante dans la boîte à outils OTMR ? <i>Do we include in the job advertisement references/links to all the elements foreseen in the relevant section of the toolkit?</i>	x	x		Oui, substantiellement	Oui, concernant les offres des enseignants-chercheurs, depuis 2018, un guide sur les carrières des EC détaille les droits et les obligations des personnes recrutées, en français et en anglais. Il n'existe pas de guide de ce type pour les personnels contractuels.
Utilisons-nous pleinement la plateforme EURAXESS pour s'assurer que nos postes vacants soient rendus visibles à un large public ? <i>Do we make full use of EURAXESS to ensure our research vacancies reach a wider audience?</i>	x	x		Oui, substantiellement	EURAXESS est utilisé pour le recrutement des enseignant-chercheurs et de certains post-doctorants.
Utilisons-nous d'autres outils de publications des offres ? <i>Do we make use of other job advertising tools?</i>	x	x		Oui, complètement	Oui : le site de l'université, les réseaux sociaux, Indeed (davantage pour les contrats à durée indéterminée)
Est-ce que la charge administrative pour le candidat a été minimisée ? <i>Do we keep the administrative burden to a minimum for the candidate?</i>	x			Oui, complètement	Oui, seul le minimum légal est demandé aux candidats et tout le processus est dématérialisé.
Phase d'évaluation et de sélection					
Disposons-nous de règles claires relatives à la constitution des comités de sélection ? <i>Do we have clear rules governing the appointment of selection committees?</i>		x	x	Oui, complètement	La réglementation est issue des lois françaises existantes, pour les personnes titulaires seulement. Les mêmes principes sont appliqués pour les personnels contractuels (égalité F/H, diversité disciplinaire, diversité des profils, etc.)

	O - Ouvert	T - Transparent	M - Basé sur le mérite	Réponse UN	Indicateurs proposés (ou tout autre forme de mesure)
Disposons-nous de règles claires relatives à la composition des comités de sélection ? <i>Do we have clear rules concerning the composition of selection committees?</i>		x	x	Oui, complètement	Concernant les enseignants-chercheurs et les BIATSS titulaires, la réglementation spécifique est mise à disposition par le MESRI, à laquelle sont ajoutés tous les ans un vade-mecum actualisé (pour les enseignants-chercheurs) ainsi qu'une mise à jour de la charte de gestion des contractuels (pour les ingénieurs de recherche)
Est-ce que nos comités de sélection respectent l'équilibre F/H ? <i>Are the committees sufficiently gender-balanced?</i>		x	x	Oui, complètement	Les obligations légales d'équité dans les jurys et les comités de sélection sont strictes. Il n'existe pas de disposition identique au niveau national pour les personnels contractuels, mais l'université a rendu obligatoire le respect de la parité F/H dans les jurys pour le recrutement des personnels contractuels.
Nos directives aux comités de sélection sont-elles suffisamment claires pour accompagner les membres du comité à évaluer le mérite afin de permettre la sélection du meilleur candidat ? <i>Do we have clear guidelines for selection committees, which help to judge 'merit' in a way that leads to the best candidate being selected?</i>			x	Oui, partiellement	Il n'existe aucune recommandation sur ce sujet. Cependant, des grilles d'évaluation sont mises à disposition dans les dossiers de candidatures pour les enseignants-chercheurs et les ingénieurs de recherche.
Phase de nomination					
Tous les candidats sont-ils informés à l'issue du processus de sélection ? <i>Do we inform all applicants at the end of the selection process?</i>		x		Oui, substantiellement	Oui, pour les candidats sur des postes permanents (emails, courriers, etc.). Pour les candidats sur des postes contractuels, il est précisé que sans réponse sous les 15 jours, la candidature est considérée comme refusée.
Un retour personnalisé aux candidats auditionnés est-il proposé ? <i>Do we provide adequate feedback to interviewees?</i>		x		Oui, substantiellement	Les candidats pour les postes de titulaires peuvent demander un rapport ou un retour écrit sur leur entretien. Les candidats sur des postes contractuels peuvent interroger les membres du jury.
Existe-t-il une procédure adaptée permettant d'effectuer un recours ? <i>Do we have an appropriate complaints mechanism in place?</i>		x		Oui, complètement	Oui, les services administratifs effectuent une première analyse pour répondre aux réclamations. Dans le cas d'un recours administratif, le service juridique de l'université prend la suite, afin de répondre dans les délais imposés par la loi.
Evaluation globale					
Un système est-il mis en place pour évaluer l'atteinte des objectifs de la politique OTM-R ? <i>Do we have a system in place to assess whether OTM-R delivers on its objectives?</i>				Non	Il n'existe pas de système d'évaluation de cette procédure.