

OTM-R Checklist

Numéro de dossier : 2025FR303652

Nom de l'organisation évaluée : Université de Bordeaux

Coordonnées de l'organisation : 351 cours de la Libération, Talence, 33405, France

DATE DE SOUMISSION :

DATE D'ENDOSSEMENT DE LA CHARTE : 26/02/2025

OTM-R Checklist

Une liste de contrôle spécifique pour l'auto-évaluation fournie pour un recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite (OTM-R). Veuillez rendre compte de l'état d'avancement, en détaillant également les indicateurs et la forme de mesure utilisée.

OTM-R checklist pour les organisations					
	Ouvert	Trans- parent	Au mérite	Réponse: ++ oui complètement <i>+/-oui en grande partie</i> <i>-/+ oui partiellement</i> -- Non	*Indicateurs suggérés ou forme de mesure
Système OTM-R					
1. Avons-nous publié une version de notre politique OTM-R en ligne (dans la langue nationale et en anglais) ?	x	x	x		L'ensemble des informations relatives à la politique OTM-R de l'Université est disponible sur le site institutionnel : www.u-bordeaux.fr/universite/travailler-a-l-universite . Toutefois, dans le cadre du plan d'action HRS4R, l'Université s'engage à formaliser sa politique OTM-R au sein d'un document-cadre, rédigé en français et en anglais, et à le rendre accessible à l'ensemble de la communauté des chercheurs par

					sa publication.
2. Disposons-nous d'un guide interne définissant clairement les procédures et pratiques OTM-R pour tous les types de positions ?	x	x	x		Il n'existe pas de guide interne unique mais un ensemble de documents définissant les procédures et pratiques OTM-R applicables à l'ensemble des postes. Ces documents comprennent notamment les notes-cadres propres à chaque type de recrutement, le guide de fonctionnement des comités de sélection ainsi que la Charte du recrutement responsable, destinée à la fois aux membres des jurys de sélection et aux candidats. L'ensemble des procédures et règles OTM-R est accessible publiquement sur le site institutionnel : www.u-bordeaux.fr/universite/travailler-a-l-universite
3. Toutes les personnes impliquées dans le processus sont-elles suffisamment formées dans le domaine de l'OTM-R ?	x	x	x		Avant le lancement des campagnes de recrutement, une session annuelle de sensibilisation aux principes de l'OTM-R et aux biais inconscients est proposée à l'ensemble des parties prenantes. Le plan de formation de l'établissement prévoit également des sessions à la demande pour tout recruteur souhaitant approfondir ses connaissances sur ce sujet. Dans le cadre du plan d'action HRS4R, des mesures complémentaires sont envisagées afin de renforcer la formation de l'ensemble des acteurs impliqués dans le recrutement (en particulier ceux participant au recrutement du personnel contractuel) dans le but de promouvoir davantage la transparence et de garantir une application cohérente des principes OTM-R.
4. Utilisons-nous (suffisamment) les outils de recrutement en ligne ?	x	x			Le processus de recrutement est entièrement numérisé. Plusieurs plateformes en ligne sont utilisées afin d'assurer la plus large diffusion possible des offres d'emploi (Euraxess, Galaxie/Odyssée, Beetween, etc.). Ces outils permettent également de gérer l'ensemble des étapes du recrutement de manière dématérialisée (de la présélection à l'envoi des convocations aux entretiens, jusqu'à la transmission des documents requis). Lors des entretiens, les candidats qui le souhaitent ont la possibilité d'y participer à distance, par visioconférence.
5. Disposons-nous d'un système de contrôle de la qualité pour l'OTM-R ?	x	x	x		À proprement parler, aucun dispositif formel de contrôle qualité visant à assurer le suivi du respect des principes OTM-R n'est actuellement en

					place. Néanmoins, les services de recrutement veillent au bon déroulement des campagnes et à la conformité des procédures avec les règles OTM-R. Par ailleurs, le Rapport Social Unique (RSU) , élaboré chaque année par la Direction des ressources humaines, fournit des données permettant de suivre la transparence des recrutements, notamment la proportion de candidats externes, la composition des comités de sélection, ainsi que le recrutement de groupes sous-représentés, entre autres indicateurs.
6. La politique actuelle de l'OTM-R encourage-t-elle les candidats externes à postuler ?	x	x	x		Toutes les offres d'emploi publiées (sur Euraxess, Beetween ou sur le site institutionnel) sont ouvertes aux candidats externes. Pour les postes de titulaires, la procédure impose une publication sur la plateforme nationale Galaxie/Odyssée . De plus, les comités de sélection comprennent systématiquement des membres extérieurs à l'établissement. En 2024, les candidats externes représentaient 55 % de l'ensemble des chercheurs titulaires nouvellement recrutés , (en excluant personnel hospitalo-universitaire.)
7. Notre politique OTM-R actuelle est-elle conforme aux politiques visant à attirer les chercheurs étrangers ?	x	x	x		Parmi les nouveaux talents recrutés par l'Université en 2024, 22 % étaient de nationalité étrangère, soit 192 chercheurs représentant 44 nationalités différentes . L'ensemble des postes permanents de recherche (100 %) fait systématiquement l'objet d'une publication sur Euraxess , afin de favoriser les candidatures de chercheurs internationaux. Pour les postes contractuels, le recours à Euraxess n'est pas encore systématique, car il demeure à la discrétion des unités de recherche. Dans le cadre du plan d'action HRS4R, l'Université s'engage à renforcer sa politique d'attractivité internationale, en garantissant l'utilisation systématique de la plateforme Euraxess ainsi que la publication des offres d'emploi en français et en anglais.
8. Notre politique OTM-R actuelle est-elle conforme aux politiques visant à attirer les groupes sous-représentés ?	x	x	x		Les comités de sélection sont composés d'un nombre équilibré de femmes et d'hommes, conformément à la réglementation en vigueur, qui impose un seuil minimal de 40 % pour chaque genre. En 2024, les femmes représentaient 50 % des membres des comités de sélection . Par ailleurs, la réglementation nationale ainsi que la Charte du recrutement responsable imposent le respect strict des principes de non-

					discrimination, couvrant notamment la santé et le handicap, l'origine ethnique et sociale, l'appartenance syndicale, l'orientation sexuelle, ainsi que les convictions politiques ou religieuses. En 2024, 43 % des chercheurs étaient des femmes. L'Université garantit également un certain nombre de postes réservés aux personnes en situation de handicap , affirmant ainsi sa volonté de promouvoir activement l'inclusion et la reconnaissance du handicap.
9. Notre politique OTM-R actuelle est-elle conforme aux politiques visant à offrir des conditions de travail attrayantes aux chercheurs ?	x	x	x		Engagée dans l'accompagnement des transitions sociétales, l'Université s'attache à offrir des conditions de travail optimales, en s'appuyant notamment sur un Vice-président chargé de la qualité de vie au travail et de la santé au travail (Alain Garrigou) , ainsi que sur un cadre de référence : la Charte des laboratoires en transition . L'ensemble des politiques relatives aux conditions de travail est accessible sur le site institutionnel. Cet engagement vise à attirer des chercheurs hautement qualifiés, tant au niveau national qu'international. En 2024, les candidats externes représentaient 55 % de l'ensemble des chercheurs titulaires nouvellement recrutés .
10. Avons-nous les moyens de vérifier si les chercheurs les plus qualifiés posent leur candidature ?					Certains postes sont ouverts à la promotion interne , favorisant ainsi la valorisation des talents locaux et veillant à ce que les profils les plus qualifiés soient encouragés à présenter leur candidature. Pour l'ensemble des postes, les compétences des candidats sont évaluées sous la supervision d'experts disciplinaires (chercheurs ou enseignants-chercheurs) avec le soutien réglementaire de la Direction des ressources humaines, afin de garantir la qualité et la pertinence des profils sélectionnés.
Phase d'annonce et de candidature					
11. Existe-t-il des lignes directrices ou des modèles clairs (par exemple, EURAXESS) pour la publication des postes ?	x	x			Des modèles de publication sont mis à disposition pour la diffusion des offres d'emploi, offrant une description complète du poste, des missions associées et des conditions de travail. Ces modèles varient en fonction des plateformes de publication utilisées (Euraxess, Galaxie/Odyssée, Beetween).
12. L'offre d'emploi comporte-t-elle des références/liens vers tous les éléments prévus dans la section correspondante de la	x	x			Dans les modèles de publication utilisé par l'Université, toutes les informations nécessaires (telles que les délais de candidature , les détails

boîte à outils ?					du poste, les formulaires de candidature, les pièces à fournir , ainsi que le domaine de recherche et la discipline concernée) sont clairement indiquées dans les annonces. La publication comporte également un lien vers la Charte du recrutement responsable et le Guide des procédures de recrutement , garantissant ainsi que les candidats disposent d'une information complète sur leurs droits.
13. Utilisons-nous pleinement EURAXESS pour faire en sorte que nos offres d'emploi dans le domaine de la recherche atteignent un public plus large ?	x	x			S'agissant des chercheurs titulaires, l'ensemble des postes (100 %) est publié sur le portail national de recrutement Galaxie/Odyssée, avec une diffusion automatique sur Euraxess. En ce qui concerne les chercheurs contractuels, le taux de publication des offres sur Euraxess varie selon les unités de recherche. Le plan d'action prévoit de garantir que tous les postes de recherche d'une durée égale ou supérieure à un an soient désormais systématiquement publiés sur Euraxess.
14. Utilisons-nous d'autres outils de publications d'emploi ?	x	x			Plusieurs outils sont mobilisés pour la publication des offres d'emploi. Pour les postes de titulaires, la plateforme nationale Galaxie/Odyssée est utilisée. S'agissant des chercheurs contractuels, les offres sont publiées sur la plateforme institutionnelle BEETWEEN, avec une diffusion automatique sur plusieurs sites d'emploi, tels que le site institutionnel de l'Université, LinkedIn, France Travail, etc. Des sites spécialisés supplémentaires, tels que <i>Academic Positions</i> ou divers réseaux scientifiques, peuvent également être utilisés pour des recrutements ciblés.
15. Réduisons-nous la charge administrative au minimum pour le candidat ?	x				Soumise à la législation nationale, l'Université applique l'ensemble des procédures administratives exigées par la loi (telles que la qualification nationale, le dépôt des candidatures et les entretiens) dans un esprit de transparence. Afin de réduire la charge administrative, la plupart de ces procédures ont été entièrement numérisées, permettant le dépôt des candidatures et des pièces justificatives en ligne. De plus, les candidats qui le souhaitent peuvent participer à leur entretien par visioconférence.
Phase de sélection et d'évaluation					
16. Existe-t-il des règles claires pour la nomination des comités de sélection ?		x	x		Les règles encadrant la composition des comités de sélection sont définies par le Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 , qui établit les dispositions statutaires communes applicables au personnel académique

					(www.legifrance.gouv.fr). Ces dispositions sont précisées et complétées par le Guide des comités de sélection (www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/comite_selection/guideCOMSEC2018.pdf). L'Université a également élaboré un guide interne afin de garantir l'application cohérente de l'ensemble de ces règles au sein des comités de sélection.
17. Existe-t-il des règles claires concernant la composition des comités de sélection ?		x	x		Les règles régissant la composition des comités de sélection sont également définies par le Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 et précisées dans le Guide des comités de sélection
18. Existe-t-il une parité homme femme dans les comités de sélection ?		x	x		Conformément au Décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 , modifiant le Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 , les comités de sélection sont soumis à l'exigence de parité entre les sexes et doivent comprendre au moins 40 % de chaque genre. En 2024, les femmes représentaient 50 % des membres des comités de sélection
19. Avons-nous des lignes directrices claires pour les comités de sélection qui aident à juger sur le "mérite" de manière à ce que le meilleur candidat soit sélectionné ?			x		Le Guide des comités de sélection établit les principes d'un recrutement fondé sur le mérite, garantissant que le candidat le plus qualifié soit retenu. Ce guide est complété par la Charte du recrutement responsable, qui impose un traitement impartial des candidatures et le respect strict des règles de non-discrimination.
Phase de nomination					
20. Informons-nous tous les candidats à la fin du processus de sélection ?		x			Une fois le processus de recrutement et de sélection achevé, une notification automatique est envoyée à l'ensemble des candidats.
21. Fournissons-nous un retour d'information adéquat aux candidats passés en entretien ?		x			Tous les candidats retenus pour un entretien sont formellement informés du résultat de leur candidature, qu'il soit positif ou négatif. Ils sont également avertis de la possibilité de demander un retour détaillé sur leur dossier auprès des services de recrutement, s'ils le souhaitent.
22. Disposons d'un mécanisme de plaintes ?		x			Conformément à la politique OTM-R de l'établissement, les candidats non retenus peuvent demander l'accès aux rapports écrits d'évaluation des membres du comité de sélection. En cas d'irrégularités dans le processus de recrutement, les candidats peuvent formuler un recours gracieux auprès du Président de l'Université ou introduire un recours juridictionnel

					formel devant un tribunal administratif. La Direction des affaires juridiques est chargée du traitement et du suivi des dossiers de réclamation.
Evaluation globale					
23. Avons-nous mis en place un système permettant d'évaluer si l'OTM-R atteint ses objectifs ?					À ce jour, aucun dispositif d'évaluation de la politique OTM-R n'a encore été mis en place au sein de l'établissement. Cependant, dans le cadre du plan d'action, un mécanisme d'évaluation sera instauré à l'issue de l'évaluation intermédiaire.