

Liste de contrôle OTM-R HR excellence in Research – Université Bourgogne Europe

	Ouvert	Transparent	Basé sur le mérite	Réponse : ++ oui complètement +- oui substantiellement -+ oui partiellement -- non	Indicateurs suggérés (ou forme de mesure)
Système OTM-R					
1-Avons-nous publié une version de notre politique en matière d'OTM-R en ligne (dans la langue nationale et en anglais) ?	x	x	x	-+ oui partiellement	La réglementation est définie au niveau de l'État sur les sites de recrutement (www.odyssée.enseignementsup-recherche.gouv.fr) et, dans ce cadre réglementaire, nous appliquons déjà les principes OTM-R. Pour les contractuels, nous disposons d'une charte de gestion des agents contractuels depuis une délibération du conseil d'administration du 16 mai 2022. Certains postes sont publiés sur EURAXESS (post-doctorants et chercheurs). Tous les ans, la politique de recrutement de l'université est soumise aux différentes instances (comité social d'administration, conseil académique restreint, conseil d'administration), avec le détail des profils et des postes publiés. → Mesure : publication de l'ensemble des postes d'enseignants-chercheurs et de postdoctorants sur EURAXESS.
2-Disposons-nous d'un guide interne définissant clairement les procédures et pratiques OTM-R pour tous les types de poste?	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. Ces documents sont disponibles sur le site intranet : - Des vademecums à destination des comités de sélection pour les enseignants-chercheurs titulaires et les enseignants-chercheurs contractuels ; - Une charte de gestion des agents contractuels. → Mesures : procédures et documents à développer pour les recrutements des doctorants et postdoctorants ; création d'un guide de l'enseignant-chercheur regroupant toutes les procédures.
3-Toutes les personnes impliquées dans le processus sont-elles suffisamment formées dans le domaine de l'OTM-R ?	x	x	x	+- Oui substantiellement	L'établissement planifie tous les ans deux types de formations : - Une formation à destination des présidents et des vice-présidents des comités de sélection ; - Une formation pour tous les personnels BIATSS (personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, de Santé, Sociaux), participant à des jurys de sélection. La plateforme en ligne "Mentor" permet de se former tout comme "Safire". L'UBE possède un guide des jurys pour les concours ITRF (Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation). → Mesure : création d'un guide pour le recrutement des enseignants-

					<i>chercheurs pour s'assurer que l'ensemble des membres des comités aient connaissance des documents et recommandations.</i>
4-Utilisons-nous (suffisamment) les outils de recrutement en ligne ?	x	x		++ Oui complètement	<i>Toute la procédure de recrutement est dématérialisée pour chaque poste ouvert à l'Université. Le logiciel "Beetween" est utilisé pour les personnels BIATSS.</i>
5-Disposons-nous d'un système de contrôle de la qualité pour l'OTM-R ?	x	x	x	+ Oui substantiellement	<i>L'établissement possède des mesures de contrôles. Les services administratifs assurent le contrôle à travers les procédures existantes. Pour les personnels enseignants-chercheurs, l'établissement possède une grille d'impartialité. Les présidents de Comités de Sélection présentent les travaux des comités devant le CACR. Pour les personnels BIATSS, il existe un guide pratique pour les membres du jury. Ce guide a été conçu pour être un outil d'aide et de référence pour les équipes qui organisent les concours administratifs de droit commun afin qu'elles puissent gérer de la manière la plus aisée possible les phases des concours sur lesquelles elles ont à intervenir (comprendre comment s'organisent et se déroulent les concours, aider les gestionnaires à organiser avec un maximum de sécurité juridique les opérations qui leur reviennent, informations sur les principales dispositions législatives, réglementaires et jurisprudentielles en vigueur).</i>
6-La politique actuelle de l'OTM-R encourage-t-elle les candidats externes à postuler ?	x	x	x	+ Oui substantiellement	<i>Toutes les candidatures extérieures sont encouragées en publiant l'ensemble des offres d'emploi sur les plateformes de recherche d'emploi, y compris EURAXESS pour les offres qui pourraient être attractives au niveau international. → Mesure : pour encourager les candidatures externes internationales, les candidatures seront publiées avec un profil détaillé en anglais.</i>
7-Notre politique actuelle en matière d'OTM-R est-elle conforme aux politiques visant à attirer des chercheurs étrangers sur le site ?	x	x	x	+ Oui partiellement	<i>Les politiques d'attractivité internationale de l'UBE ne sont pas suffisamment mises en valeur dans ses offres d'emploi. L'université dispose d'un "Welcome Desk" pour les étudiants. → Mesure : un "Welcome desk" sera aussi proposé aux postdoctorants.</i>
8-Notre politique actuelle en matière d'OTM-R est-elle conforme aux politiques visant à attirer les groupes sous-représentés ?	x	x	x	+ Oui substantiellement	<i>Conformément à la réglementation en vigueur, les comités et les jurys sont principalement constitués d'un nombre identique d'hommes et de femmes (au moins 40% d'un même genre au sein des comités de sélection). Concernant la prise en compte des situations de handicap, un schéma directeur a été mis en place et une procédure spécifique de recrutement existe, en fonction des postes. Il s'agit des recrutements "BOE" (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) ouverts aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les principes de non-discrimination sont intégrés dans les formations des</i>

					recruteurs. Tous les ans, des données sont communiquées à la communauté à travers le rapport social unique (RSU) qui fait l'objet d'une délibération au CA et d'une diffusion publique sur le site internet de l'établissement Le RSU présente des données statistiques genrées, de répartitions corps-grades, et catégorielles des personnels, relatives à la politique RH. Le RSU recense les recrutements intervenus au titre de la procédure des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et fait état de la part des personnels RQTH (Reconnaissance Travailleur Handicapé) au sein de l'établissement.
9- Notre politique actuelle en matière d'OTM-R est-elle conforme aux politiques visant à offrir des conditions de travail attrayantes aux chercheurs ?	x	x	x	++ Oui complètement	Toutes les politiques relatives aux conditions de travail sont disponibles sur le site internet de l'UBE. Les candidats peuvent y retrouver des informations spécifiques sur ces conditions de travail avant de postuler à nos offres d'emploi. Les maîtres de conférences nouvellement recrutés reçoivent 6 000 € de crédits de recherche fléchés par l'établissement et bénéficient d'une décharge d'enseignement. Au cours de leur formation, les maîtres de conférences sont déchargés d'un sixième du service d'enseignement mentionné au troisième alinéa de l'article 7. Ils ne peuvent pas effectuer d'enseignements complémentaires pendant cette période (décret n° 84-431 du 6 juin 1984-rt 32). Au cours des cinq années suivant leur titularisation, les maîtres de conférences bénéficient, sur leur demande, d'une formation complémentaire à celle mentionnée au premier alinéa de l'article 32, visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier. A ce titre, ils bénéficient, sur leur demande, d'une décharge d'activité d'enseignement. Le volume total cumulé de cette décharge sur l'ensemble de la période de cinq ans mentionnée à l'alinéa précédent ne peut excéder le sixième d'un service d'enseignement annuel.art 32-1.) Les enseignants-chercheurs et chercheurs sont accompagnés pour leur projet de recherche. L'alliance européenne "Forthem" contribue à l'attractivité de notre université pour l'ensemble des personnels (EC et BIATSS). La vie universitaire est développée avec une offre conséquente en matière de culture et de pratiques sportives. → Mesure : améliorer parallèlement l'accueil des chercheurs employés par les ONR (Organismes Nationaux de Recherche).
10-Avons-nous les moyens de vérifier si les chercheurs les plus qualifiés posent leur candidature ?				+ - Oui substantiellement	La publication des postes d'enseignants-chercheurs sur EURAXESS garantit une large publicité propice aux candidatures les plus qualifiées. Le très grand nombre de candidatures reçues dans certaines disciplines (e.g. >150 dossiers pour les postes de maîtres de conférences en mathématiques), et le haut ratio de candidatures internationales reçues, indiquent une excellente publicité des

					postes offerts au concours pour ces disciplines. Néanmoins, l'UBE n'a pas de dispositif de vérification spécifique s'assurant de la bonne diffusion de ses offres d'emploi. Sa démarche est sélective dans la mesure où seuls les meilleurs candidats sont auditionnés. De plus, elle s'insère dans la campagne de recrutement dite "synchronisée" au niveau national, participant ainsi à un "brassage" des talents et des expertises à l'échelle nationale. Les meilleures candidatures sont également retenues par les mouvements nationaux d'agrégation des enseignants-chercheurs pour les disciplines juridiques et de sciences de gestion.
Phase de publicité et de candidature					
11-Existe-t-il des lignes directrices ou des modèles clairs (par exemple, EURAXESS) pour la publication des postes ?	x	x		++ Oui complètement	Les fiches de poste de l'ensemble des personnels sont publiées sur les plateformes dédiées (Odysée, EURAXESS, Beetween, Galaxie) ainsi que sur le site internet de l'UBE à la rubrique "Travailler à l'Université"
12-L'offre d'emploi comporte-t-elle des références/liens vers tous les éléments prévus dans la section correspondante de la boîte à outils ?	x	x		-+ Oui partiellement	L'UBE dispose de documents mais ils ne sont pas inclus dans l'offre d'emploi. Les personnels BIATSS ont à leur disposition les informations relatives au régime indemnitaire et aux conditions de travail. Sur le site internet de l'UBE, la page relative au recrutement mentionne les dispositifs des conditions de carrière. → Mesure : les offres d'emploi présenteront un lien internet pointant vers les documents présentant les conditions d'exercice à l'UBE.
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		++ complètement	EURAXESS (alimenté par Galaxie et Odysée) est utilisé pour le recrutement des enseignant-chercheurs et de certains postdoctorants. Pour le personnel BIATSS, le site internet et la plateforme Beetween sont utilisés.
14-Utilisons-nous d'autres outils de publication d'offres d'emploi ?	x	x		++ Oui complètement	L'UBE utilise des sites internet nationaux (Odysée, Choisir le service Public, l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) et les réseaux sociaux dédiés tels que LinkedIn ou Indeed). Le site amiral de l'université est alimenté des offres d'emplois pour les personnels BIATSS et pour les enseignants-chercheurs. → Mesure : l'UBE pourrait recommander aux laboratoires de communiquer ses offres d'emploi auprès des sociétés savantes nationales et internationales.
15-Réduisons-nous la	x			++	Le minimum légal est demandé aux candidats et tout le processus est

charge administrative au minimum pour le candidat ?				Oui complètement	dématérialisé.
Phase de sélection et d'évaluation					
16-Existe-t-il des règles claires pour la nomination des comités de sélection ?		x	x	++ Oui complètement	<i>Pour les personnels enseignants-chercheurs, les procédures suivies par les jurys de sélection sont strictement conformes à la législation nationale. La nomination des comités est validée par le CACR. La nomination des comités de sélection est réalisée sur proposition des Bureaux de Commission de Proposition (BCP) et validée par le CACR.</i>
17-Existe-t-il des règles claires concernant la composition des comités de sélection ?		x	x	++ Oui complètement	<i>La composition des comités de sélection pour le recrutement des personnels enseignants-chercheurs titulaires obéit à des règles nationales strictes. L'UBE les respecte scrupuleusement et la composition des comités de sélection est validée par le CACR.</i>
18-Les comités sont-ils suffisamment équilibrés entre les hommes et les femmes ?		x	x	++ Oui complètement	<i>Les obligations légales d'équité dans les comités de sélection pour le recrutement des personnels enseignants-chercheurs titulaires sont strictes (au moins 40% d'un même genre). S'agissant des personnels contractuels il n'existe pas de disposition identique au niveau national pour les personnels contractuels, mais l'UBE a rendu obligatoire le respect de la parité femmes - hommes dans les jurys pour le recrutement des personnels contractuels.</i>
19-Avons-nous des lignes directrices claires pour les comités de sélection, qui permettent de juger du « mérite » de manière à ce que le meilleur candidat soit sélectionné ?			x	++ Oui complètement	<i>Les profils de poste précisent les lignes directrices pour que le meilleur candidat soit sélectionné. Des rapports individuels présentant une évaluation par champs de compétences sont réalisés pour chaque candidature.</i>
Phase de nomination					
20-Informons-nous tous les candidats à la fin du processus de sélection ?	x			++ Oui complètement	<i>Concernant les concours d'enseignants-chercheurs, les candidats sont informés sur Odyssee, puis le Service du Personnel Enseignant prend le relais. Concernant les concours BIATSS, les lauréats ainsi que les candidats non admis sont informés via les plateformes dédiées aux concours de recrutement et par les services en compétences (rectorat, établissement centralisateur, DGRH du ministère). Pour les candidats sur des postes contractuels, un accusé de réception est adressé aux candidats lorsqu'ils candidatent via "Between" : il y est précisé que sans réponse sous les six semaines, la candidature est considérée comme non retenue.</i>

21-Fournissons-nous un retour d'information adéquat aux personnes interrogées ?	x			++ Oui complètement	<i>Les candidats pour les postes de titulaires peuvent demander un retour écrit d'évaluation de leur candidature. Les candidats sur des postes contractuels peuvent interroger les services administratifs.</i>
22- Disposons-nous d'un mécanisme de réclamation approprié ?	x			++ Oui complètement	<i>La procédure de l'UBE répond au cadre réglementaire. Les services administratifs gèrent les recours administratifs gracieux. Dans le cas d'un recours contentieux, le service juridique de l'université prend le relai.</i>
Évaluation globale					
23- Avons-nous mis en place un système permettant d'évaluer si l'OTM-R atteint ses objectifs ?				-+ Oui partiellement	<i>A chaque étape (publication de l'offre d'emploi, sélection et évaluation, nomination), les dispositifs de l'UBE permettent de veiller à la conformité avec l'OTM-R.</i>