

TEMPLATE 3 – OTM-R Checklist

Numéro de dossier : **2020FR534458**

Nom Organisation à l'étude : Ecole Normale Supérieure (ENS) 29 rue d'Ulm - 75230 Paris CEDEX 05

Contacts et coordonnées de l'organisation : Anaïs GILBERT - Email: hrs4r@ens.psl.eu - Telephone: 01.44.32.29.40

DATE DE SOUMISSION : 22 JUIN 2020

DATE D'ENDORSEMENT A LA CHARTE ET AU CODE :

OTM-R Checklist

Une liste de contrôle spécifique pour l'auto-évaluation de l'établissement est fournie pour estimer un 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.

OTM-R checklist for organisations					
	OpenOuvert	Trans-parent	Basé sur le mérite	Répondez : ++ Oui, tout à fait +/-Oui, en grande partie -/+ Oui, en partie Non --	*Indicateurs suggérés (ou forme de mesure)
OTM-R system					
1. Avons-nous publié une version de notre politique OTM-R en ligne (dans la langue nationale et en anglais) ?	x	x	x	--	https://www.ens.psl.eu/l-ecole-normale-superieure-psl/hrs4r-strategie-des-ressources-humaines-pour-les-personnels-de-la
2. Disposons-nous d'un guide interne indiquant clairement les pratiques et procédures OTM-R pour tous types de postes ?	x	x	x	--	Les procédures sont formalisées pour les personnels titulaires, mais pas pour les personnels contractuels. Il n'y a pas, à date, de guide des bonnes pratiques de recrutement. Le guide de PSL sera transmis à l'ensemble des personnels ENS. La Charte du CDD inclura ces principes.

3. Toutes les personnes impliquées dans le processus sont-elles suffisamment formées à l'OTM-R ?	x	x	x	+/-	- Existence de programmes de formation pour OTM-R - Nombre d'employés ayant suivi une formation en OTM-R
4. Utilisons-nous (suffisamment) les outils de recrutement digitaux?	x	x		-/+	Outil en ligne pour (toutes) les étapes du processus de recrutement Les offres d'emploi sont publiées en ligne + publiées par les chercheurs sur les sites internationaux adaptés ? Pas d'outil digital commun/global de traitement des candidatures.
5. Avons-nous mis en place un système de contrôle de la qualité des pratiques OTM-R ?	x	x	x	--	L'utilisation des indicateurs Homme/Femme et le suivi de leur évolution permettront au moins partiellement de répondre à cette exigence
6. Notre politique actuelle OTM-R encourage-t-elle la candidature de candidats externes ?	x	x	x	++	Evolution de la part des candidats extérieurs à l'organisation
7. Notre politique OTM-R actuelle est-elle conforme aux politiques visant à attirer de chercheurs de l'étranger ?	x	x	x	+/-	Evolution de la part des candidats étrangers Indicateur complémentaire : traduction des modèles de contrat en anglais pour faciliter le recrutement et l'intégration des chercheurs étrangers.
8. Notre politique actuelle OTM-R est-elle conforme aux politiques visant à attirer les groupes sous-représentés ?	x	x	x	++	Evolution de la part des candidats parmi les groupes sous-représentés (souvent des femmes) L'établissement respecte les dispositions légales interdisant toute discrimination dans les recrutements de la fonction publique (contractuelle ou non). En revanche, aucun indicateur de suivi n'est disponible outre les statistiques sur la représentation des femmes et des hommes au sein de l'établissement, ainsi que les indicateurs de suivi du recrutement de personnes handicapées. En France, aucune statistique portant sur la religion, l'ethnie ou bien l'orientation sexuelle n'est autorisée.
9. Notre politique actuelle d'OTM-R est-elle conforme aux politiques visant à offrir des	x	x	x	++	Evolution de la part des candidats extérieurs à l'organisation

conditions de travail attrayantes aux chercheurs ?					
10. Avons-nous les moyens de vérifier si les chercheurs les plus appropriés à l'annonce postulent ?				--	
Phase de publication et de candidature					
11. Avons-nous des lignes directrices ou des modèles clairs (ex : EURAXESS) pour les annonces de postes ?	x	x		+/-	Les modèles de PSL seront mis à disposition. Quid des modèles existants ?
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 EURAXESS ?	x	x		--	
13. Utilisons-nous pleinement EURAXESS pour nous assurer que nos postes de recherche vacants atteignent un public plus large ?	x	x			- La part des offres d'emploi publiées sur EURAXESS - Evolution de la part des candidats recrutés en dehors de l'organisation/à l'étranger
14. Utilisons-nous d'autres outils d'offres d'emploi ?	x	x		++	Utilisation des sites spécialisés par section/par secteur de recherche ?
15. Tâchons nous de garder au minimum la participation administrative du candidat au recrutement?	x			+/-	Un effort de dématérialisation est fait, avec pour objectif la simplification des démarches pour le candidat.
Phase de sélection et évaluation					
16. Avons-nous des règles claires régissant la nomination des comités de sélection ?		x	x	++	Statistics on the composition of panels Oui pour les titulaires
17. Avons-nous des règles claires concernant la composition des comités de sélection ?		x	x	++	Written guidelines Oui pour les titulaires
18. Les comités sont-ils suffisamment paritaires ?		x	x	++	Oui pour les titulaires, grâce aux mesures législatives
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 ?			x	--	Written guidelines
Phase de nomination					
20. Informons-nous tous les candidats à la fin du processus de sélection ?		x		-/+	

21. Fournissons-nous un retour adéquat aux personnes interrogées ?		x		-/+	
22. Avons-nous mis en place un mécanisme de plaintes approprié ?		x		-/+	Statistics on complaints
Appréciation globale					
23. Avons-nous un système en place pour évaluer si l'OTM-R a atteint ses objectifs ?				+/-	Le plan d'action en lien avec HRS4R a été rédigé en prenant en compte les objectifs de mise en place d'une politique OTM-R. Le COPIL en charge du suivi de la mise en place de ce plan d'action contrôlera également le suivi des objectifs OTM-R.