**Démarche HR Excellence in Research**

**Open, transparent and merit-based recruitment of researchers (OTMR)**

|  |  |
| --- | --- |
| Objet du document : | Auto-évaluation de la situation au 1er mai 2022 : constats, travaux à réaliser et documents de traçabilité.    Sujets traités :  - le processus d’évaluation des candidates et des candidats.  - l’issue du processus de recrutement (« appointment phase »).  - points divers.  Document constitué pour la préparation de l’audit de la commission européenne |
| Principales modifications depuis la version du 1er mai 2018 | * Généralisation de la visioconférence pour les épreuves des concours. * Création depuis 2020 d’un concours de chargés de recherche plus ouvert destiné à toutes les candidates et à tous les candidats qui proposent leur propre projet. * Volonté à partir de 2023 de proposer des formations à TOUS les membres de jury, en particulier sur la prise en compte des biais inconscients dans le cadre de la prévention et de la lutte contre les discriminations. |

**1 - Synthèse**

|  |  |
| --- | --- |
| Points forts | Marges d’amélioration |
| Une règlementation qui permet de répondre positivement aux questions portant sur la composition des jurys.  Une documentation (guides) destinée aux membres de jurys ainsi qu’aux candidates et aux candidats en amont des épreuves en français et en anglais.  L’intégration de vidéos des équipes recruteuses dans certaines offres d’emploi proposées aux concours avec une présentation du cadre d’accueil, de la thématique de recherche et des avantages à travailler à INRAE.  La généralisation de l’utilisation de la visioconférence pour les candidates et les candidats mais aussi pour les membres de jury.  Une inscription aux concours ouverte en ligne et sur papier au choix des candidates et des candidats.  La présence de chercheuses et de chercheurs formés aux ressources humaines dans les jurys.  La réalisation de 9 vidéos destinées aux recruteurs INRAE sur les biais inconscients pour prévenir et lutter contre les discriminations lors de la phase du recrutement  La création d’un guide des accueils internationaux, sous forme de site web, pour faciliter la venue et le séjour dans l’institut des scientifiques étrangers. | A poursuivre : la formation de tous les membres de jurys, en particulier sur les biais inconscients et les stéréotypes.  Augmenter le nombre de vidéos présentant les offres d’emploi offertes aux concours chercheurs. |

**2 – Présentation détaillée**

| Point d’évaluation figurant dans la grille de référence OTMR | Etat des lieux en mai 2022 | Actions prévues et calendrier | Cadre réglementaire et documents de traçabilité disponibles ou à préparer | Observations et précisions |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 4 – Do we make sufficient use of e-recruitment tools? | La dématérialisation des concours externes de recrutement des personnels chercheurs (depuis l’inscription en ligne jusqu’à la diffusion des résultats) est aboutie. Elle se poursuit pour d’autres processus de ressources humaines (mobilité).  Dans le respect de la règlementation en vigueur, la visioconférence est utilisée à différentes étapes des concours en respectant des prérequis stricts (connexion continue et sécurisée…). Les candidates et les candidats aux concours chercheurs vivant à l’étranger (et dans les DOM-TOM) sont notamment auditionnés en visioconférence.  Un guide des accueils internationaux a été créé, sous forme de site web, pour faciliter la venue et le séjour dans l’institut des scientifiques étrangers |  | *Documents disponibles :*  Guides d’utilisation de la plateforme informatique utilisée dans le cadre de la dématérialisation.  Guides à destination des candidates et des candidats présentant l’inscription en ligne.  Décret n°2017-1748 du 22 décembre 2017 et arrêté de la même date fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l’organisation des voies d’accès à la fonction publique de l’Etat.  Décret n° 2020-1695 du 24 décembre 2020 pris pour l'application des articles 7 et 8 de l'ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et des concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.  *Interface disponible :*  Site web « Guide accueils internationaux » : <https://guide-accueils-internationaux.inrae.fr/> | L’inscription en ligne est ouverte avec une interface française et une interface anglaise.  La dématérialisation des concours facilite la procédure de recrutement à toutes les étapes des concours pour les parties prenantes du concours : candidates et candidats, membres de jury et membres de l’administration. |
| 15 – Do we keep the administrative burden to minimum for the candidates? | Les candidates et les candidats doivent uniquement fournir la copie de leur diplôme (et de leurs contrats de travail pour les postes nécessitant une expérience de la recherche).  A défaut, ils devront compléter une demande d’équivalence s’ils ne sont pas titulaires d’un des titres ou diplômes requis. Cette demande est examinée par une commission interministérielle.  Les documents rédigés dans une langue autre que le français ou l’anglais doivent être traduits en français par un traducteur assermenté. |  | *Documents disponibles :*  Explications figurant sur l’interface d’inscription en ligne.  Guide destiné aux candidates et aux candidats. | Les guides destinés aux candidates et aux candidats sont disponibles en français et en anglais. |
| 16 – Do we have clear rules governing the appointment of selection committees? | La direction des ressources humaines fixe un calendrier de déroulement des concours avec une période pour les épreuves d’admissibilité et une période pour les épreuves d’admission. Les présidentes et les présidents de jury composent leur jury en respectant les consignes réglementaires. La direction des ressources humaines valide les compositions proposées. Le calendrier final des épreuves est précisé sur le site internet INRAE Jobs. |  | *Documents disponibles :*  Calendrier des épreuves des campagnes de concours 2022  Décret n° 84-1207 du 28/12/84 relatif au statut des fonctionnaires d’INRAE. |  |
| 17 – Do we have clear rules concerning the composition of selection committees? | Les règles portant sur la composition des jurys sont fixées par la réglementation. Ainsi par exemple, le jury comprend une chercheuse ou un chercheur formé aux ressources humaines, appelé « référente ou référent RH ».  Ces règles figurent dans le guide du jury destiné aux présidentes et aux présidents des jurys. |  | Décret n° 84-1207 du 28/12/84 relatif au statut des fonctionnaires d’INRAE (relatif au quorum)  Loi n° 2012-37 du 12 mars 2012 précisant notamment les règles en matière de parité.  *Documents disponibles :*  Note de la direction des ressources humaines en date du 24 avril 2018 portant sur le rôle des référents RH (note interne à destination des chefs de départements).  Guide destiné aux membres de jury. |  |
| 18 – Are committees sufficiently gender-balanced? | La proportion minimale à respecter dans la désignation et la nomination de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires dans les jurys est fixée à **40%**.  Elle est toujours respectée. |  | Loi n° 2012-37 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.  *Documents disponibles :*  Plaquettes portant sur la composition des jurys. |  |
| 19 – Do we have clear guidelines for selection committes which help to judge ‘merit’ in a way that leads to the best candidate being selected? | Le guide destiné aux candidates et aux candidats présente les critères d’évaluation. Dans le cadre des concours sur profil de poste, les candidates, les candidats et les jurés utilisent la fiche de l’offre d’emploi pour mieux comprendre les attendus. Cette fiche est une référence : elle donne des indications sur les compétences et les formations souhaitées.  Le guide destiné aux candidates et aux candidats aux concours sur appel à projet présente de façon détaillée les fonctions des personnels chercheurs et précise les attendus du jury, les critères de sélection et des recommandations.  Au niveau du jury, les membres sont libres de préciser les critères de recrutement sous réserve du respect des règles applicables à tous les concours de la fonction publique (non-discrimination, impartialité…).  Une formation sur le recrutement est déployée à destination des « référents RH » qui sont membres des jurys de recrutement des chargés de recherche sur profil. |  | *Documents disponibles :*  Guides destiné aux candidates et aux candidats.  Guide destiné aux membres de jury.  Fiches profils pour les concours chercheurs sur profil de poste.  Note de la direction des ressources humaines du 24 avril 2018) sur le rôle et le positionnement des référentes et des référents RH.  Supports de formations destiné aux référentes et aux référents RH. | Les guides destinés aux candidates et aux candidats sont disponibles en français et en anglais. Il en va de même des fiches profils émises dans le cadre des concours de chargés de recherche sur profil. |
| 20 – Do we inform all applicants at the end of the selection process? | Les résultats sont affichés sur le site internet INRAE Jobs. A l’issue de chaque étape, les candidates et les candidats reçoivent un email précisant les résultats. |  |  | Les courriers de notification individuelle des résultats sont toujours rédigés en français : ce sont des documents officiels envoyés par une administration française. |
| 21 – Do we provide adequate feedback to interviewees? | Les jurys sont souverains et les délibérations confidentielles en application du droit de la fonction publique française.  Dès lors, les candidates et les candidats ne reçoivent pas d’appréciation écrite sur leur candidature de la part du jury. Cependant, à l’issue de la dernière épreuve du concours, ils sont autorisés à solliciter la présidente ou le président du jury pour obtenir des renseignements sur leur évaluation par le jury. | La règlementation ne permet pas d’envisager une amélioration du niveau de transparence. | *Documents disponibles :*  Guide destiné aux candidates et aux candidats.  Guide destiné aux membres de jurys. |  |
| 22 – Do we have an appropriate complaints mechanism in place? | En cas de contentieux, le candidat devra présenter un recours selon le dispositif règlementaire en matière de contentieux administratif. |  |  |  |