**Démarche HR Excellence in Research**

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

|  |  |
| --- | --- |
| Objet du document | Auto-évaluation de la situation - Mai 2022 : constats, travaux à réaliser et documents de traçabilité.    Sujets traités :  - le processus d’évaluation des candidats et des candidates,  - 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. * 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.  Une inscription aux concours ouverte en ligne et sur papier au choix des candidates et des candidats.  L’utilisation de la visioconférence pour l’audition des candidates et des candidats, notamment pour celles et ceux résidant à l’étranger et dans les DOM-TOM.  Des formats adaptés pour les formations dispensées à l’attention des membres de jury : hybride, asynchrone…  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. | A poursuivre : la formation des jurés, notamment sur les thématiques liées à la prévention et la lutte contre les stéréotypes et les biais inconscients.  Augmenter le nombre de vidéos présentant les offres d’emploi offertes aux concours. |

**2 – Présentation détaillée**

| Point d’évaluation figurant dans la grille de référence OTMR | Etat des lieux au 1er semestre 2022 | Actions prévues et calendrier | cadre réglementaire et documents de traçabilité disponibles ou à préparer | Observations |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **4 - Do we make sufficient use of e-recruitment tools?** | La dématérialisation des concours externes et internes de recrutement des personnels ingénieurs et techniciens (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 proposée à l’étape des auditions, notamment pour les candidates et les candidats résidant à l’étranger (et dans les DOM-TOM), en respectant des prérequis stricts (connexion continue et sécurisée…).  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 |  | Décret N° 83-1260 du 30 décembre 1983 –art. 236-1 sur le déroulement des phases de concours.  Arrêté du 26 juin 2002 relatif aux modalités d'organisation des concours de recrutement d'ingénieurs et de personnels techniques de la recherche à l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement.  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. | 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. |
| **12 - Do we include in the job advertisement references/links to all the elements foreseen in chapter 4.4.1 in the toolkit?** | Chaque poste ouvert au recrutement fait l’objet d’une fiche de profil accessible aux candidates et aux candidats sur le site internet INRAE Jobs apportant des informations sur : l’intitulé de l’emploi, l’environnement de travail, les activités, le diplôme règlementaire exigé, la formation; les compétences et l’expérience professionnelle souhaitées.  Les coordonnées de la personne à contacter pour obtenir des renseignements sur le poste et les informations sur la qualité de vie à INRAE sont également mentionnées.  Des informations sur les dates d’ouverture et de clôture de la campagne de recrutement, le nombre de postes offerts, la localisation géographique du poste,… sont accessibles sur le site internet INRAE Jobs.  Le guide à l’usage des candidates et des candidats donne des précisions sur le déroulement des concours et les critères d’évaluation. |  |  | Les fiches profil sont rédigées uniquement en français. |
| **15 – Do we keep the administrative burden to a** **minimum for the candidate?** | Les candidates et les candidats doivent uniquement fournir la copie de leur diplôme.  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. |  | La liste des diplômes requis pour l’accès aux différents corps est précisée dans le guide destiné aux candidates et aux candidats.  Une nouvelle version de ce guide plus explicite sur les demandes d’équivalence requises a été rédigée. | Le guide destiné aux candidates et aux candidats n’est disponible qu’en français. |
| **16 – Do we have clear rules governing the appointment of selection committees?** | Les règles de nomination des membres du jury et de la présidente et du président sont fixées par la règlementation prévalant pour les concours. |  | Les règles fixant le choix des membres du jury ainsi que les compétences et les engagements des membres du jury sont rappelés dans le guide du jury mis à jour chaque année. Des formations rappelant notamment ces règles sont dispensées chaque année à destination des présidentes et des présidents de jury. |  |
| **17 – Do we have clear rules concerning the composition of selection committees?** | Les présidentes et les présidents de jurys constituent leur jury en tenant compte de la règlementation qui prévoit un nombre minimum de jurés, une représentation par sexe des membres du jury qui doivent être du niveau de corps minimum du concours, la participation de personnes extérieures à INRAE.  Les présidentes et les présidents de jurys mobilisent des agents qualifiés au regard de la spécificité des compétences recherchées.  Afin de garantir l’équité de traitement des candidates et des candidats, une personne dont la partialité en faveur ou à l’encontre d’une candidate ou d’un candidat peut être établie (lien de parenté, liens tenant aux activités professionnelles) ne peut pas siéger dans le jury. |  | Les règles de nomination des membres d’un jury et de la présidente ou du président sont fixées par la règlementation des concours.  Décret N° 84-1207 du 28.12.1984 relatif au statut particulier du corps de fonctionnaires d’INRAE. |  |
| 1**8 – Are the 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. |  | Article 55 de la loi N°2012-347 du 12 mars 2012.  Décret N°2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys. |  |
| **19 – Do we have clear guidelines for selection committees which help to judge “merit” in a way that leads to the best candidate being selected?** | Des formations sont organisées  pour chaque campagne annuelle de concours externes pour les membres des jurys (présidentes et présidents des concours et membres) Objectifs : rappel des principes qui régissent les concours ainsi que des obligations du jury, préparation à l’appréciation de la prestation orale des candidates et des candidats au moyen d’une grille d’évaluation élaborée par les jurys. |  | Circulaire du 24 juin 2015 relative à la professionnalisation des jurys dans l’accès à la fonction publique d’Etat. | Adaptation des formations : format hybride, asynchrone… |
| **20 – Do we inform all applicants at the end of the selection process?** | Les résultats à l’issue de chaque phase du concours sont publiés sur le site internet INRAE Jobs.  De plus les candidates et les candidats sont informés par mail à chaque étape du concours, quel que soit le résultat. |  | Article 20 de la loi du 11 janvier 1984. « Chaque concours donne lieu à l’établissement d’une liste classant par ordre de mérite les candidates et les candidats déclarés aptes par le jury ». La liste des candidates et des candidats déclarés admissibles ainsi que la liste des personnes déclarées admises sont publiées sur le site internet INRAE Jobs. | 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 candidates et les candidats ne reçoivent pas d’appréciations écrites sur les épreuves de la part du jury. Cependant, à l’issue de la dernière épreuve du concours, les candidates et les candidats sont autorisés à contacter la présidente ou le président du jury pour obtenir des renseignements sur leur évaluation par le jury. |  |  |  |
| **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. |  |  |  |