

	Ouvert	Transparent	Basé sur le mérite	Réponse	Indicateurs suggérés (ou forme de mesure)
Système OTM-R					
Avons-nous publié une version de notre politique OTM-R en ligne (dans la langue nationale et en anglais) ?	x	x	x	+/- Oui, en grande partie	https://institutminestelecom.recruitee.com Une version interne de la charte de recrutement IMT est actuellement disponible sur l'intranet de l'institution (dernière mise à jour en septembre 2024). La version anglaise n'a pas encore été publiée, mais est en cours de rédaction.
Disposons-nous d'un guide interne définissant clairement les procédures et pratiques OTM-R pour tous les types de postes ?	x	x	x	+/- Oui, en grande partie	Une version externe de la charte de recrutement de l'IMT est disponible à la fois sur le site web Carrières de l'IMT et sur le site web institutionnel de l'IMT (dernière mise à jour en février 2024). Ce document fournit des orientations claires sur les procédures et pratiques OTM-R pour tous les types de postes.
Toutes les personnes impliquées dans le processus ont-elles reçu une formation suffisante dans le domaine de l'OTM-R ?	x	x	x	-/+ Oui, en partie	Une formation sur les pratiques OTM-R a été dispensée aux professionnels des ressources humaines, aux responsables et aux experts en recrutement, mais toutes les parties prenantes n'ont pas encore été formées. L'institution est pleinement consciente de la nécessité de former les membres externes du jury, compte tenu de leur implication importante dans les processus de recrutement de l'IMT. En 2024, l'alignement sur les principes OTM-R et des actions de sensibilisation complémentaires ont également été mis en œuvre : un guide d'aide à l'entretien de recrutement est disponible en annexe de la charte de recrutement de l'IMT, et des sessions de sensibilisation aux préjugés sexistes ont été organisées dans le cadre d'ateliers immersifs en réalité virtuelle (système Reverso). D'autres améliorations sont prévues dans le cadre de l'action 18, qui vise à élaborer un document d'orientation bilingue à l'intention des experts externes participant aux jurys de recrutement, afin de renforcer la cohérence et l'inclusivité de toutes les procédures de sélection.
Utilisons-nous (suffisamment) les outils de recrutement en ligne ?	x	x		++ Oui, tout à fait	L'IMT utilise largement les outils de recrutement en ligne grâce au système de suivi des candidats (ATS) Recruitee, qui couvre l'ensemble du groupe et favorise la transparence et l'efficacité des processus de recrutement dans toutes les écoles. En outre, un achat conjoint d'espaces publicitaires est effectué au niveau du groupe afin de garantir la visibilité et la cohérence de la communication. Pour 2025, cela inclut les plateformes Academic Positions, LinkedIn, Hellowork et AssessFirst.
Disposons-nous d'un système de contrôle qualité pour l'OTM-R ?	x	x	x	-/+ Oui, en partie	L'IMT a mis en place plusieurs mécanismes de contrôle qualité liés à la mise en œuvre de l'OTM-R. Les processus de publication des offres d'emploi sont entièrement traçables via la plateforme Recruitee. La sélection des candidats est documentée par des rapports d'entretien et des comptes rendus de réunion ; toutefois, ces pratiques sont actuellement renforcées dans le cadre de l'action 17, qui vise à mettre en œuvre, finaliser et généraliser une grille d'évaluation standardisée du recrutement spécifiquement destinée aux chercheurs dans toutes les écoles de l'IMT. Un bilan annuel du recrutement est également présenté aux instances représentatives du personnel, comprenant des indicateurs sur l'égalité des sexes et les tendances en matière de recrutement, afin de garantir une amélioration continue de la transparence et de la cohérence de toutes les procédures de recrutement.

	Ouvert	Transparent	Basé sur le mérite	Réponse	Indicateurs suggérés (ou forme de mesure)
Notre politique OTM-R actuelle encourage-t-elle les candidats externes à postuler ?	x	x	x	++ Oui, tout à fait	La politique OTM-R actuelle de l'IMT garantit systématiquement la publication interne et externe de toutes les offres d'emploi, encourageant ainsi les candidatures d'un large éventail de candidats. Selon le rapport de recrutement 2024 de l'IMT, 85 % des nouvelles recrues occupant des postes d'enseignement et de recherche provenaient de l'extérieur du réseau IMT, ce qui démontre l'engagement fort de l'institution en faveur de l'ouverture, de la transparence et de la compétitivité dans ses processus de recrutement.
Notre politique OTM-R actuelle est-elle conforme aux politiques visant à attirer des chercheurs étrangers ?	x	x	x	-/+ Oui, en partie	La politique OTM-R de l'IMT soutient les efforts visant à attirer des chercheurs internationaux grâce à la publication systématique d'offres d'emploi sur des plateformes de recrutement internationales externes telles que Academic Positions et EURAXESS, en français et en anglais. D'autres améliorations sont prévues dans le cadre de l'action 16 du plan d'action HRS4R afin de renforcer la visibilité et l'attractivité des offres d'emploi.
Notre politique OTM-R actuelle est-elle conforme aux politiques visant à attirer les groupes sous-représentés ?	x	x	x	++ Oui, tout à fait	La politique OTM-R de l'IMT est pleinement conforme aux efforts visant à attirer et à soutenir les groupes sous-représentés. Toutes les offres d'emploi sont rédigées de manière neutre du point de vue du genre, et des sessions de sensibilisation aux préjugés sexistes sont régulièrement organisées afin de favoriser des pratiques de recrutement inclusives. En outre, un rapport annuel sur l'égalité des sexes est présenté aux instances représentatives du personnel, comprenant des statistiques détaillées sur la répartition des sexes tout au long du processus de recrutement, ce qui garantit un suivi et une amélioration continus.
Notre politique OTM-R actuelle est-elle conforme aux politiques visant à offrir des conditions de travail attrayantes aux chercheurs ?	x	x	x	+/- Oui, en grande partie	Le groupe de travail « Attractivité » de l'IMT s'occupe activement de cette dimension dans le cadre de sa feuille de route institutionnelle. Son mandat consiste à renforcer l'attractivité des conditions de travail des chercheurs grâce à des mesures coordonnées pleinement conformes aux principes OTM-R et HRS4R. En outre, l'IMT a prévu une action spécifique (Action 20) visant à mettre en œuvre le plan d'action pour la qualité de vie au travail (QVT) des chercheurs, sur la base des résultats du baromètre social 2025. Cette action démontre une fois de plus l'engagement de l'IMT à favoriser des conditions de travail favorables, saines et attrayantes dans toutes ses écoles.
Disposons-nous de moyens pour vérifier si les chercheurs les plus appropriés postulent ?				-/+ Oui, en partie	L'IMT surveille les statistiques relatives aux candidats et les compare aux profils présélectionnés et interviewés afin d'évaluer si les chercheurs appropriés postulent. L'établissement suit également le taux d'achèvement des processus de recrutement comme indicateur indirect de l'adéquation des candidats.
Phase de publicité et de candidature					
Disposons-nous de lignes directrices ou de modèles clairs (par exemple, EURAXESS) pour la publication des offres d'emploi ?	x	x		++ Oui, tout à fait	La charte de recrutement de l'IMT fournit des lignes directrices et des procédures claires pour la publication des offres d'emploi, en totale conformité avec la réglementation applicable et adaptées aux différentes catégories de personnel et aux différents profils de chercheurs.

	Ouvert	Transparent	Basé sur le mérite	Réponse	Indicateurs suggérés (ou forme de mesure)
Incluons-nous dans l'annonce de poste des références/liens vers tous les éléments prévus dans la section correspondante du kit d'outils ?	x	x		++ Oui, tout à fait	Les offres d'emploi comprennent systématiquement toutes les informations pertinentes telles que les procédures de candidature, les coordonnées et les informations administratives clés, conformément aux exigences de la boîte à outils OTM-R. Ces informations sont standardisées dans toutes les écoles IMT grâce à la plateforme Recrutee afin de garantir leur cohérence.
Utilisons-nous pleinement EURAXESS pour garantir que nos offres d'emploi dans le domaine de la recherche touchent un public plus large ?	x	x		++ Oui, tout à fait	La charte de recrutement de l'IMT précise l'obligation de publier systématiquement tous les postes d'enseignement et de recherche sur la plateforme EURAXESS afin d'assurer une large visibilité et d'attirer un vivier diversifié de candidats au niveau international.
Utilisons-nous d'autres outils de publication d'offres d'emploi ?	x	x		++ Oui, tout à fait	Outre EURAXESS, l'IMT utilise principalement les plateformes « Academic Positions » et « Association Bernard Gregory » (ABG) pour publier ses offres d'emploi dans le domaine de la recherche. Des canaux secondaires tels que Hellowork, Indeed et LinkedIn sont également utilisés pour accroître la visibilité et atteindre un vivier de candidats plus large et plus diversifié.
Réduisons-nous au minimum la charge administrative pour les candidats ?	x			+/- Oui, en grande partie	Les candidats ne doivent soumettre leur candidature qu'une seule fois via le système de suivi des candidats (ATS) à l'échelle du groupe, ce qui garantit un processus simplifié et efficace. D'autres améliorations sont prévues, car un groupe de travail dédié à l'optimisation et à l'harmonisation des dossiers de candidature des chercheurs sera lancé d'ici la fin 2025.
Phase de sélection et d'évaluation					
Disposons-nous de règles claires régissant la nomination des comités de sélection ?		x	x	++ Oui, tout à fait	La charte de recrutement de l'IMT définit des règles claires pour la composition des comités de sélection, en mettant l'accent sur l'équilibre entre les sexes et en précisant les fonctions qui doivent être représentées au sein du comité. Les statistiques de conformité concernant la composition des comités sont contrôlées dans le cadre du rapport annuel sur le recrutement de l'IMT, qui est présenté aux instances représentatives du personnel.
Disposons-nous de règles claires concernant la composition des comités de sélection ?		x	x	++ Oui, tout à fait	La composition des comités de sélection est régie par des règles claires détaillées dans l'instruction 15-2016 pour les chercheurs contractuels et par des arrêtés ministériels pour les professeurs titulaires et les professeurs associés. Ces dispositions sont rappelées dans la charte de recrutement de l'IMT et mises à disposition sur l'intranet de l'établissement. Un formulaire standard pour la déclaration des membres du jury a également été mis en place en annexe de la charte de recrutement afin de garantir la cohérence et la transparence de toutes les procédures de recrutement.
Les comités sont-ils suffisamment équilibrés en termes de genre ?		x	x	-/+ Oui, en partie	L'équilibre entre les sexes au sein des comités de sélection est régulièrement contrôlé dans le cadre du rapport de recrutement de l'IMT et du plan pour l'égalité des sexes. En 2024, parmi tous les processus de recrutement d'enseignants et de chercheurs ayant donné lieu à des entretiens, 43 % des comités ont respecté l'engagement de l'IMT de garantir qu'au moins un tiers de chaque sexe soit représenté. Des efforts sont en cours pour renforcer encore l'équilibre entre les sexes dans tous les comités de recrutement.

	Ouvert	Transparent	Basé sur le mérite	Réponse	Indicateurs suggérés (ou forme de mesure)
Disposons-nous de lignes directrices claires pour les comités de sélection qui aident à juger du « mérite » de manière à sélectionner le meilleur candidat ?			x	-/+ Oui, en partie	La charte de recrutement de l'IMT fournit des orientations aux comités de sélection pour évaluer les candidats sur la base du mérite et de critères objectifs. Des actions de sensibilisation aux préjugés sexistes ont également été mises en œuvre, notamment l'utilisation de vidéos éducatives, afin de renforcer l'équité et l'objectivité du processus d'évaluation. Les rapports d'entretien sont systématiquement remplis par les comités afin de garantir une prise de décision transparente et fondée sur des preuves. D'autres améliorations sont prévues dans le cadre de l'action 17, qui vise à mettre en œuvre, finaliser et généraliser une grille d'évaluation standardisée pour le recrutement des chercheurs.
Phase de nomination					
Informons-nous tous les candidats à l'issue du processus de sélection ?		x		++ Oui, tout à fait	Tous les candidats sont informés du résultat du processus de sélection via le système de suivi des candidats Recrutee (ATS). Cette pratique est également rappelée dans la charte de recrutement de l'IMT afin de garantir la transparence et une communication systématique avec tous les candidats.
Fournissons-nous un retour d'information adéquat aux candidats ayant passé un entretien ?		x		+/- Oui, en grande partie	Des messages de notification standard sont envoyés aux candidats via le système de suivi des candidats Recrutee (ATS), précisant que des commentaires supplémentaires peuvent être fournis sur demande. Sur demande, un échange plus détaillé et individualisé est organisé afin de fournir des commentaires constructifs sur les performances du candidat.
Disposons-nous d'un mécanisme de réclamation approprié ?		x		++ Oui, tout à fait	L'IMT dispose d'un mécanisme officiel de réclamation et de recours conforme au cadre juridique français. Selon le type de poste (concours de la fonction publique, contrat de droit public ou contrat de droit privé), les candidats peuvent contester une décision de recrutement en cas d'irrégularité de procédure ou d'élément discriminatoire. Trois voies de recours sont disponibles : 1. Recours gracieux auprès de l'autorité qui a pris la décision. 2. Recours hiérarchique auprès de l'autorité supérieure (directeur de l'école ou directeur général). 3. Recours contentieux devant les tribunaux français compétents. Ces mécanismes garantissent que les candidats peuvent contester les décisions de manière transparente et juridiquement sûre, conformément aux principes de l'OTM-R.
Évaluation globale					
Disposons-nous d'un système permettant d'évaluer si l'OTM-R atteint ses objectifs ?				++ Oui, tout à fait	Le rapport sur le recrutement de l'IMT comprend des indicateurs objectifs qui permettent de suivre les aspects clés du processus de recrutement, tels que la traçabilité, la transparence et l'objectivité des décisions de sélection. Ces indicateurs sont élaborés et révisés chaque année afin d'évaluer les progrès réalisés et de s'assurer que les objectifs de l'OTM-R sont effectivement atteints.