



Vers la labellisation HRS4R

Engagements de l'Institut Mines-Télécom pour un recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite (OTM-R)



Un recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite constitue un levier essentiel pour garantir l'excellence scientifique et renforcer l'attractivité des carrières de recherche au sein de l'Institut Mines-Télécom (IMT).

Conformément aux principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, l'IMT s'engage à promouvoir des procédures de recrutement équitables, inclusives et transparentes.

Cette politique s'appuie notamment sur :

- la charte de recrutement de l'IMT (mise à jour en février 2024),
- des procédures harmonisées au niveau du groupe,
- l'utilisation de la plateforme de gestion des candidatures Recrutee,
- la diffusion internationale des offres d'emploi afin d'attirer des talents scientifiques diversifiés.

Les étapes du processus de recrutement

- 1 Définition du profil de poste
- 2 Publicité et diffusion des offres
- 3 Sélection et évaluation des candidatures
- 4 Décision et information des candidats
- 5 Évaluation et amélioration du processus

1. Définition du profil de poste

- Les besoins de recrutement sont définis en cohérence avec les priorités scientifiques et pédagogiques des écoles et des laboratoires.
- Les profils de poste sont élaborés collectivement par les responsables académiques et les équipes de recherche concernées.
- Les critères de sélection et les compétences attendues sont clairement précisés dans les fiches de poste.
- Une attention particulière est portée à la rédaction inclusive et non discriminatoire des offres d'emploi.

2. Publicité et diffusion des offres

- Les offres d'emploi sont publiées sur la plateforme EURAXESS afin de garantir une visibilité européenne et internationale.
- L'IMT diffuse également ses offres sur des plateformes spécialisées telles que Academic Positions et l'Association Bernard Gregory (ABG).
- Des canaux complémentaires sont mobilisés pour accroître la visibilité : LinkedIn, Hellowork ou Indeed.
- Les informations relatives au poste, aux missions, aux conditions de travail et au processus de candidature sont clairement indiquées.
- Les candidatures sont déposées via la plateforme Recrutee, ce qui simplifie les démarches administratives pour les candidats.

3. Sélection et évaluation

- Les candidatures sont examinées par des comités de sélection composés d'experts scientifiques.
- La composition des comités est encadrée par des règles institutionnelles garantissant transparence et équilibre des expertises.
- Un équilibre entre les sexes est recherché au sein des comités de sélection.
- Les candidats sont évalués sur la base de critères objectifs liés au mérite scientifique et aux compétences.
- Des rapports d'entretien sont établis afin de garantir la traçabilité et la transparence des décisions.

4. Décision et information des candidats

- À l'issue du processus de recrutement, l'ensemble des candidats est informé du résultat.
- Les notifications sont transmises via la plateforme Recrutee afin d'assurer une communication transparente.
- Les candidats ayant participé à un entretien peuvent demander un retour sur leur candidature.
- Lorsque cela est possible, un échange individualisé peut être organisé afin de fournir des commentaires constructifs.

5. Évaluation et amélioration du processus

- L'IMT met en œuvre des mécanismes d'amélioration continue de ses pratiques de recrutement.
- Un bilan annuel du recrutement est présenté aux instances représentatives du personnel.
- Ce rapport inclut des indicateurs relatifs à la transparence des procédures et à l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Ces indicateurs permettent d'identifier les axes d'amélioration dans le cadre du plan d'action HRS4R.