

HRS4R

Inria's HR strategy

OTM-R principles

Open, transparent and merit based recruitment



Since 2005, as part of the European Research Area, the European Union has been promoting a European human resources strategy for researchers, also known as HRS4R. This strategy aims to improve the practices of European institutions in order to create an attractive, supportive and stimulating environment for research in Europe.

In this context, the European Commission has adopted the [the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers](#). These documents set out 40 principles based on the following 4 main themes:

- ethical and professional aspects ;
- recruitment, career development and mobility;
- working conditions and working environment ;
- training and support for researchers.

As part of this commitment to excellence, Inria has presented an action plan, which has been validated by the European Commission in 2019.

The HR Roadmap 2023-2026, a strategic HR document for the Institute, is built around 4 priorities and 75 actions:

- The reaffirmation of the HR line, for easy, clear and reliable access to HR systems by all staff, whether paid or unpaid.
- A revamped recruitment policy, with a particular focus on recruitment and attractiveness.
- Harmonious support for career development, incorporating the Institute's Gender Equality Plan and Disability Plan.
- Enhanced attractiveness, highlighting remuneration, the risk prevention plan and the national plan for quality of life and working conditions.

Each area incorporates actions taken to promote open, transparent and merit-based recruitment procedures.

These actions concern all Inria staff, regardless of their status or field, i.e. researchers, but also engineers and technicians in general.

The HR roadmap is based on internal and shared framework documents, in particular the management guidelines (LDG), which set the general guidelines for transfers and mobility, as well as for promotion and career development.

The disability plan, the gender equality plan and the annual occupational risk prevention programme also contribute to the HR roadmap.

In line with the actions already undertaken, the Institute's OTM-R policy can be consulted in the form of a decision note, available on the intranet and in the internal tool for collecting framework documents, *Gedei*.

With regard to recruitment, the decision notes provide information on recruitment procedures and detail the regulatory or statutory references as well as the practical modalities : conditions for setting up and choosing members of selection committees and competition panels, criteria for analysing applications, selection of candidates for interview then final assessment of merit through the interview (criteria shared by the selection committee or panel), conditions for conducting interviews to ensure fair treatment of candidates, dissemination and publication of job offers and arrangements for collecting applications (on [inria.fr](#)).

Recruitment needs are reported on an annual basis; departments and divisions provide precise details of their requirements (expression and description of the need); the decision on which posts to fill takes account of the definition of needs and is based on the most appropriate recruitment method (competitive examination, recruitment through internal and/or external mobility, contractual recruitment, permanent or temporary recruitment, etc.).

The *JobIn* recruitment tool and the recruitment pages of the [Inria.fr](#) website are bilingual English/French. Job vacancies are posted on the *JobIn* recruitment platform with an online recruitment form template. Job vacancies are published and can be consulted on several other sites, including *Indeed* and *Choisir le service public*.¹

¹ "Choisir le Service Public" is a regulated service: A legal framework sets out the obligations of public employers with regard to the publication of job vacancies, in accordance with order no. 2017-543 of 13 April 2017 on various measures relating to mobility in the civil service (a provision now included in article L311-2 of the Civil Service Code), decree no. 2018-1351 of 28 December 2018 on the obligation to advertise job vacancies on a common digital space for the three civil services and the circular of 27 December 2022 on the obligation to advertise job vacancies on a common digital space for the three civil

The *JobIn* online recruitment tool is regularly updated to meet OTM-R requirements. Interfaces are set up to enable automatic publication on the *Euraxess* and *Choisir le service public* platforms. The tool facilitates the candidate experience and also allows search filters by type of position, location or status. Communication on social networks (*Twitter*, *LinkedIn*) increases the visibility of recruitment offers by contract or by competition.

The organisation of competitive entrance examinations in the civil service is governed by regulations. All information about the competition process is available on the *Inria.fr* website as soon as a recruitment campaign is launched.

A guide for candidates explains the conditions for applying and the assessment procedures. For each open position there is a profile sheet describing the job, the professional environment and the skills required. The composition of the selection boards, the dates of their meetings and the results are systematically posted on the website. In order to meet the requirements of fairness and non-discrimination, a guide for selection boards sets out these principles.

Contract staff are recruited by recruiters who are professionals in their field, often with the support of the local human resources department. Candidates' skills are assessed by analysing their CVs and covering letters, followed by one or two selection interviews.

Finally, at the end of the final stage of the competition or recruitment process, candidates are informed of their results and may, if they wish, contact the chair of the selection board to obtain information about their assessment.

The results of the Institute's national disability plan are commended and recognised, particularly in the Hcéres evaluation in 2023. As an exception to the competition, positions are reserved each year for people with disabilities, who are recruited on a contractual basis in accordance with French regulations.

The Gender Equality Plan is being pursued and adapted to new challenges; one of the most recent initiatives is the LGBT+ Charter², signed and published in 2024, which commits the Institute to an inclusive environment for LGBT employees, equal rights and treatment for all, and support for victims of discriminatory comments or acts.

Working conditions are an important asset for staff. A number of measures have been taken in this direction: since 2021, every member of staff has been able to telework, up to 3 days a week within the regulatory framework; the organisation of working time can be adapted to personal constraints, taking into account service requirements (5, 4.5 or 4-day week); a charter on the right to disconnect has been published; the social policy is updated on an ongoing basis and access to common and specific *Inria* schemes has been simplified.

Quality control of compliance with the OTM-R takes account of existing procedures, which have been communicated to all.

These procedures describe the recruitment process and identify the various players involved. Updated as and when necessary, these procedures are incremental to the improvement and harmonisation of internal practices.

To pursue these commitments, work is underway to improve practices:

- The *Select* online tool for managing applications to recruit researchers through competitions is being reviewed to make it easier for applicants to enter data. Its update or redesign is currently being discussed.
- At the same time, a working group aims to evaluate and improve the content of each publication (working environment, scope of practice, selection process, etc.). This same working group identifies areas for improvement and good practices in the centres, in order to capitalise on participation in employment fairs and other events, and thus contribute to the visibility of job opportunities.
- In order to clarify the various recruitment processes, each is the subject of a specific annual memorandum. A memorandum on the Institute's recruitment policy for contract staff is currently being drafted and is the subject of an extended working group (administration and staff representatives).
- The national training plan foresees the launch of a managerial pathway in 2025. This course will be offered to new and existing managers and will include HR awareness modules.
- Training in this area is also offered as part of the local training plan. Newly recruited staff have access to training to make it easier for them to take up their duties and/or acquire new skills.
- The mentoring scheme, open to all, will complete the support system in 2025.
- The improvement of internal and external communication has been identified. The Institute's commitment to the OTM-R approach is now published on *Numin* and *Inria.fr*.

services. The creation or vacancy of any permanent job within the administrations must be published on "Choisir le Service Public". For non-permanent posts, only those filled by contract for a period of one year or more are subject to the publication requirement.

² <https://inria.fr/sites/default/files/2024-07/Inria%20Charte%20LGBTI%2B%20vdef.pdf>

Documents available

- *Articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique*
- *Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023*
- *Décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023*
- [HRS4R – Internal review 2024](#) et [hr roadmap 2024/2026](#)

Check-list OTM-R

Il s'agit d'une liste de contrôle spécifique pour l'auto-évaluation qui permet de rendre compte de l'état d'avancement de la mise en œuvre des politiques et pratiques de Recrutement Ouvert, Transparent et fondé sur le Mérite (OTM-R), qui vise à rendre les carrières dans la recherche plus attrayantes, tout en facilitant la mobilité et l'égalité des chances pour tous les candidats.

	O - Ouvert	T - Transparent	M - Basé sur le mérite	Réponse*	Indicateurs proposés (ou tout autre forme de mesure)
Système de recrutement OTM					
Avons-nous publié en ligne une version de notre politique OTM-R (dans la version française et dans la version anglaise) ?	x	x	x	-/+	Pour chaque campagne de recrutement, une note de cadrage interne et le guide du candidat détaillent les modalités de recrutement (fiche de poste, calendrier, conditions de candidatures, examens et sélection, composition du jury). Ces informations sont accessibles l'intranet, et sur le site internet durant les périodes de campagne. Le document de la politique OTM-R est mis en ligne en anglais et ne français sur le site Inria.fr et Intranet . La traduction de ces documents en anglais est en cours d'étude.
Avons-nous un guide interne qui décrit clairement les procédures et les pratiques OTM-R, quel que soit le type de poste ?	x	x	x	++	Il n'existe pas de document unique mais plusieurs notes de cadrage spécifiques sont publiées à chaque processus de recrutement (textes de référence, modalités d'organisation, calendrier et délais, critères de sélection) : - Des notes de cadrage pour chaque type de recrutement - Des guides à l'attention des candidats de concours - Des guides à destination des jurys de concours
Est-ce que chaque personne impliquée dans le processus de recrutement est suffisamment formée sur la politique, les procédures et les pratiques OTM-R ?	x	x	x	+/-	Le plan de formation d'Inria prévoit des formations à la demande pour tout recruteur souhaitant être formé sur le sujet. Un guide à destination des membres du jury est systématiquement adressé. La participation des SRH de proximité aux recrutements concourent) la diffusion des règles et des bonnes pratiques en la matière.
Utilisons-nous suffisamment les outils de e-recrutement ?	x	x		++	Le process de recrutement est dématérialisé pour chaque campagne de recrutement. Certains entretiens peuvent se tenir en visio.
Disposons-nous d'un système de contrôle qualité pour les procédures OTM-R existantes ?	x	x	x	+/-	Un système de contrôle qualité du respect de l'OTM-R n'est actuellement en place ; le respect des dispositions OTM-R tient compte des procédures existantes, transmises à toutes et tous. Ces procédures décrivent le déroulé des processus de recrutement et identifient les différents acteurs impliqués dans le processus. Mises à jour autant que nécessaires, ces procédures s'incrémentent dans l'amélioration et l'harmonisation des pratiques internes. A l'issue de chaque campagne le service Recrutement et Carrière sollicite les présidents des comités

					et les SRH locaux afin d'identifier les difficultés rencontrées et les pistes d'amélioration.
Notre politique OTM-R encourage-t-elle les candidats externes à l'université à postuler ?	x	x	x	-/+	Les offres d'emplois sont publiées sur les plateformes de recherche d'emploi, en premier lieu <i>JobIn</i> , et <i>Euraxess</i> pour les opportunités scientifiques, <i>Choisir le service public</i> et <i>Indeed</i> . Selon le domaine du recrutement, d'autres plateformes spécialisées peuvent également être sollicitées.
Notre politique OTM-R est-elle conforme aux politiques d'attractivité internationale des chercheurs étrangers ?	x	x	x	--	Nos politiques d'attractivité internationale ne sont pas suffisamment mises en valeur dans nos offres d'emploi. L'utilisation systématique d'EURAXESS est un point d'amélioration identifié..
Notre politique OTM-R est-elle conforme aux politiques d'attractivité à destination des groupes sous-représentés ?	x	x	x	++	Les comités et les jurys sont principalement constitués d'un nombre identique d'hommes et de femmes, en adéquation avec les réglementations en vigueur. Ainsi, le recrutement femme/homme est équilibré. Les conditions de déroulement des entretiens afin d'assurer un traitement équitable des candidats sont rappelées dans chaque guide de recrutement à destination des recruteurs. Le plan Egalité professionnelle Femmes / Hommes est poursuivi et adapté aux nouveaux enjeux ; une des actions récente est la charte LGBT+, signée et publiée en 2024 qui engage l'Institut pour un environnement inclusif en faveur des collaborateurs et collaboratrices LGBT, une égalité de droit et de traitement entre toutes et tous, et le soutien aux victimes de propos ou d'actes discriminatoires. Le plan Handicap de l'Institut encadre le processus spécifique de recrutement. Tous les ans, des données sont communiquées à la communauté afin d'améliorer les recrutements. Le guide à destination des membres du jury rappelle les dispositions
Notre politique OTM-R est-elle conforme aux politiques offrant des conditions de travail attractives pour les chercheurs ?	x	x	x	++	Les dispositifs relatifs aux conditions de travail sont accessibles sur le site Intranet (temps de travail, télétravail, politique sociale, politique handicap, plan QVCT à venir, prévention des risques, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, plan égalité f/h). La publication exhaustive sur le site Internet est en cours d'étude.
Disposons-nous de moyens pour mesurer si les candidatures des chercheurs sont les plus appropriées pour le poste ?				+/-	L'examen des compétences des candidat est supervisé par les recruteurs experts, chercheuses ou chercheurs. La participation du Service des ressources humaines de proximité au processus de recrutement garantit une évaluation équitable, transparente et basée sur le mérite.
Phase de publication et de candidature					
Existe-t-il des directives et des modèles clairs concernant la publication des postes ?	x	x		++	Oui. La plateforme <i>JobIn</i> intègre des sections identifiées et obligatoires et des modèles pré saisis.
Est-ce que la publication de l'offre comprend des liens et des références relatifs aux éléments constitutifs de la section correspondante dans la boîte à outils OTMR ?	x	x		-/+	Oui, pour les recrutements de fonctionnaires. Des guides ou des notes d'informations sont mis à disposition sur le site Inria.fr.

Utilisons-nous pleinement la plateforme EURAXESS pour s'assurer que nos postes vacants soient rendus visibles à un large public ?	x	x		--	Non. L'interface entre la plateforme de recrutement Inria, <i>JobIn</i> et Euraxess est opérationnelle. Mais la publication sur <i>Euraxess</i> reste trop faible.
Utilisons-nous d'autres outils de publications des offres ?	x	x		++	Oui : la plateforme Inria, <i>JobIn</i> , la plateforme nationale, <i>Choisir le service public</i> , les réseaux sociaux et <i>Indeed</i> (interface déployé entre <i>JobIn</i> et <i>Indeed</i>). Selon la spécificité de certains postes à pourvoir, des plateformes spécialisés peuvent être utilisées, comme <i>Handiploi.org</i> pour les opportunités ouvertes aux candidates et candidats en situation de handicap.
Est-ce que la charge administrative pour le candidat a été minimisée ?	x			++	Oui. Le processus est dématérialisé.
Phase d'évaluation et de sélection					
Disposons-nous de règles claires relatives à la composition des comités de sélection ?		x	x	++	Oui. Les règles applicables aux comités de sélection de recrutement pour le personnel titulaire sont étendues aux personnel contractuel. Le service Recrutement et Carrière de la DRH est garant du respect des règles relatives à la composition des comités de sélection et s'assure d'écarter en particulier et par la voie du Président du comité, tout conflit d'intérêt d'un des membres. La diversité des profils est encouragée et la parité est un critère obligatoire.
Nos comités de sélection respectent-ils l'équilibre F/H ?		x	x	++	Oui. La circulaire ministérielle du 18/06/2020 est appliquée. Elle est fondée sur l'article 55 de la loi n° 2012-347 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 et impose pour la désignation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.
Nos directives aux comités de sélection sont-elles suffisamment claires pour accompagner les membres du comité à évaluer le mérite afin de permettre la sélection du meilleur candidat ?			x	-/+	Le guide à destination des jurys de concours ne précise pas de manière détaillée l'évaluation au mérite. Toutefois, des grilles d'évaluation peuvent être mises à disposition dans les dossiers de candidatures.
Phase de nomination					
Tous les candidats sont-ils informés à l'issue du processus de sélection ?		x		-/+	Oui, pour les candidats sur des postes ciblés (informations sur l'offre d'emploi, emails, courriers, etc.). Pour les candidatures spontanées, la réponse n'est pas systématique.
Un retour personnalisé aux candidats auditionnés est-il		x		+/-	Oui. Les candidats aux concours sont informés qu'ils ont la possibilité de demander un rapport ou un retour écrit sur leur examens auprès du

proposé ?					service Recrutement et Carrière qui fera le lien avec le ou la présidente du jury. Les candidats sur des postes contractuels peuvent interroger les recruteurs.
Existe-t-il une procédure adaptée permettant d'effectuer un recours ?		x		+/-	Oui, les services des ressources humaines effectuent une première analyse pour répondre aux réclamations. Dans le cas d'un recours administratif, la direction des affaires juridiques s'assure du suivi du dossier, afin de répondre dans les délais imposés par la loi.
Evaluation globale					
Un système est-il mis en place pour évaluer l'atteinte des objectifs de la politique OTM-R ?				-/+	Le système mis en place repose sur le suivi et l'évaluation annuelle de la feuille de route RH. La chargée de mission entretient et met à jour régulièrement un tableau de suivi, qui contient l'ensemble des informations relatives aux actions sur lesquelles Inria s'est engagé : objectifs, échéances, indicateurs, livrables, responsables de l'action. Un statut est attribué à chaque action (non commencé, en cours, réalisé, prolongé). Les responsables RH ont accès aux documents en consultation. Un point d'étape sur l'état d'avancement est présenté sous forme de tableau de bord, en se focalisant particulièrement sur les actions ayant les échéances les plus proches ou des échéances pouvant être difficiles à respecter. Par souci de cohérence et de simplification, les indicateurs RH proposés s'appuient en partie sur ceux du rapport social unique (RSU) annuel. Cette liste n'est pas exhaustive et peut être affinée en fonction des données recueillies et de l'analyse souhaitée. Une présentation annuelle aux instances internes de l'Institut permet de garantir le suivi continu des mesures et dispositifs engagés.