

## UNamur – Plan d’actions OTM-R (2019-2021)

### I. Les livrables à préparer pour combler les lacunes et se conformer à la politique OTM-R

■ Stratégique : nécessité d’une décision des autorités

■ Besoin de l’appui des autorités de l’UNamur

■ Opérationnel : peut être mis en place directement par une unité (service, département, etc.)

	Titre de l’action	Référence de la « check-list » OTM-R	Calendrier (trimestre/semestre)	Unité responsable	Autres unités concernées	Produits livrables
	<b>Nouveaux documents à créer</b>					
	Définition d’une <b>politique institutionnelle OTM-R</b>	1	<b>T1 2019</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vice-Recteur en charge de la politique du personnel (VRRH)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> <li>• Euraxess unit</li> <li>• Comité de pilotage</li> <li>• Conseil rectoral (CR)</li> <li>• CA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politique OTM-R</li> </ul>
	Mise en place d’un <b>système de contrôle qualité</b> pour OTM-R	5	<b>2020-2021</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VR Qualité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> <li>• Euraxess unit</li> <li>• Comité de pilotage</li> <li>• CR</li> <li>• CA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Document décrivant le système de contrôle qualité OTM-R mis en place</li> <li>• Rapports sur le contrôle qualité OTM-R (+ tard)</li> </ul>
	<b>Mise en ligne</b> sur l’intranet et sur le site web UNamur des informations sur le recrutement, l’accueil, les	13	<b>T3 2019</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VRRH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> <li>• Euraxess unit</li> <li>• Comité de pilotage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pages web</li> </ul>

	conditions de travail et la carrière des chercheurs					
	<b>Examen de la situation du personnel scientifique ;</b> mise en conformité avec la C&C	17	T4 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VRRH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil du Corps scientifique</li> <li>• ADRE</li> <li>• Euraxess unit</li> <li>• Comité de pilotage</li> <li>• CR</li> <li>• CA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Statut du personnel scientifique révisé</li> </ul>
	Elaboration d'une <b>ligne directrice</b> pour le <b>recrutement du nouveau personnel scientifique</b> sur le modèle « Dispositions pour l'engagement des nouveaux académiques	2 ;16 ;17 ;19	T4 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VRRH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil du Corps scientifique</li> <li>• ADRE</li> <li>• Euraxess unit</li> <li>• Comité de pilotage</li> <li>• CR</li> <li>• CA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « Dispositions pour le recrutement des nouveaux membres du personnel scientifique »</li> </ul>
	Révision d'une <b>ligne directrice pour la promotion du personnel scientifique</b> (telle que l'annexe 6 du statut du personnel académique)	17 ;19	T3 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VRRH</li> <li>• VRR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil du Corps scientifique</li> <li>• ADRE</li> <li>• Euraxess unit</li> <li>• Comité de pilotage</li> <li>• CR</li> <li>• CA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « Dispositions pour la promotion des membres du personnel scientifique »</li> </ul>
	Rédaction d'une brochure <b>d'informations sur l'OTM-R</b> , à destinations des	1	T2 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> <li>• Admin Com</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour information et</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brochures</li> </ul>

responsables du recrutement à l'UNamur  « quick win »				obtention de leur soutien : • Conseil du Corps académique • Conseil du Corps scientifique • VRRH	
<b>Etude de faisabilité</b> pour la mise en œuvre du <b>télétravail</b>	9	T2 2020	• SRH	• VRRH • VRR • CR • CA	• Rapport sur la faisabilité de la mise en œuvre du travail
Introduire dans la procédure de recrutement un « <b>feedback</b> » : feedback systématique sur le suivi réservé à la candidature et feedback qualitatif à la demande sur les forces et faiblesses de chaque candidat interviewé  « Quick win »	20	T3 2019	• SRH	• VRRH	• Introduction de clauses relatives à l'obligation de « feedback » dans les différents documents relatifs aux procédures de recrutement • Archivages des « feedback » à fournir aux candidats et à inclure dans leur dossier candidature
Mise en place d'un système permettant <b>d'évaluer l'implémentation de la politique OTM-R</b>	23	T1 2020	• VRRH	• SRH • VR qualité • Euraxess unit • Comité de pilotage • CR • CA	• Création d'un système permettant d'évaluer l'implémentation de la politique OTM-R UNamur

Documents à réviser et à mettre à jour conformément à la politique OTM-R					
Révision de la Charte de recrutement de l'UNamur	2 ;11 ;12 ;17	T2 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VRRH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil du Corps académique</li> <li>• Conseil du Corps scientifique</li> <li>• Euraxess unit</li> <li>• Comité de pilotage</li> <li>• CR</li> <li>• CA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charte de recrutement mise à jour</li> </ul>
Révision du <b>Vade-Mecum de recrutement de l'UNamur</b> (notamment en incluant les « Dispositions pour l'engagement des nouveaux membres du personnel scientifique ») « Quick win »	11 ;12	T4 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1<sup>er</sup>VR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil du Corps académique</li> <li>• Conseil du Corps scientifique</li> <li>• Conseil du Corps ATG</li> <li>• Euraxess unit</li> <li>• Comité de pilotage</li> <li>• CR</li> <li>• CA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vade-Mecum du recrutement mis à jour</li> </ul>

<b>Révision du statut du personnel académique :</b> intégrer les « Dispositions pour l'engagement des nouveaux académiques » + mise en conformité C&C	17	T4 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1<sup>er</sup>VR</li> <li>• VRR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil du Corps académique</li> <li>• Euraxess unit</li> <li>• COPIL Statuts</li> <li>• Comité de pilotage</li> <li>• CR</li> <li>• CA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Statut du personnel académique révisé</li> </ul>
<b>Examen/création de modèles d'offres d'emploi</b> qui répondent aux exigences OTM-R « Quick win »	11 ; 12	T2 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Euraxess unit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nouveaux modèles d'offres d'emploi</li> <li>• Supports d'information pour informer l'ensemble du personnel UNamur de ces changements</li> </ul>
<b>Publication de la politique OTM-R</b> sur le site de l'UNamur et sur l'intranet	1	T2 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Euraxess unit</li> <li>• Admin COM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liens vers les pages web (pages de recrutement UNamur, pages Euraxess) sur le site web UNamur et l'intranet</li> </ul>
<b>Information</b> à l'ensemble du personnel UNamur sur l'existence de la politique OTM-R	1	T2 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recteur</li> <li>• VRRH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Admin COM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supports de communication (décision de CA, courriels, pages web, brochure, ...)</li> </ul>
<b>Information</b> à l'ensemble du personnel UNamur sur l'existence de : La <b>Charte de recrutement</b>	2 ; 16 ; 17 ; 19	T2 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recteur</li> <li>• VRRH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Admin COM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supports de communication (décision de CA, courriels, pages web, brochure, ...)</li> </ul>

<p>Les <b>modalités de recrutement du personnel scientifique</b></p> <p>Des « <b>Dispositions pour l'engagement des nouveaux académiques/nouveaux membres du personnel scientifique</b></p> <p><b>Information</b> sur la révision des statuts du personnel (académique/scientifique)</p>		<p>T4 2019</p> <p>T4 2019</p> <p>T4 2021</p>			
<p><b>Affichage en anglais des offres d'emploi centrées sur les activités de recherche</b> sur le site UNamur-jobs, Euraxess-jobs et autres plateformes de recrutement éventuelles</p> <p>« Quick win »</p>	7	T2 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unités de recherche</li> <li>• ADRE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lien vers les pages web de l'UNamur du recrutement (en anglais)</li> </ul>
<p><b>Traduction en anglais des pages web relatives à la recherche</b> à l'UNamur (pour la</p>	7 ; 9	T4 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ADRE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRI</li> <li>• Admin COM</li> <li>• Unités de recherche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lien vers les pages web de l'UNamur sur la recherche (en anglais)</li> </ul>

visibilité internationale de l'Université)					
<b>Campagne de communication</b> afin de promouvoir <b>Euraxess</b> et la plateforme <b>Euraxess-Jobs</b> (comme outil de recrutement et de candidature) <b>« Quick-win »</b>	13	T2 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Euraxess unit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Admin COM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supports de communication (dépliants, courriels, etc.) + lien vers le site web UNamur et l'intranet</li> </ul>

<b>Changements organisationnels et/ou développements techniques</b>					
<b>Extension de PEPS</b> à d'autres catégories de chercheurs	2 ; 4 ; 9 ; 15	T3 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VRR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SIU</li> <li>• SRH</li> <li>• VRRH</li> <li>• ADRE</li> <li>• Conseil du Corps scientifique</li> <li>• CR</li> <li>• CA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extension de la plate-forme PEPS</li> </ul>
Développement d'une solution organisationnelle et technologique d'aide au <b>e-recrutement</b> (gestion des	4	T3 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SIU</li> <li>• VRRH</li> <li>• Euraxess unit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plate-forme e-recrutement</li> </ul>

candidatures, supports à la visio-conférence pour les entretiens, etc.)					
Mettre en place un <b>lien technique entre PEPS et la plateforme e-recrutement</b>	4	T2 2021	SIU	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VRRH</li> <li>• Euraxess unit</li> </ul>	
Développement d'un « <b>workflow</b> » d'affichages des offres d'emploi des chercheurs à la fois sur UNamur-Jobs et Euraxess-Jobs « Quick-win »	13	T2 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SIU</li> <li>• VRRH</li> <li>• Euraxess unit</li> </ul>	

## II. Le KPI à mettre en place ou déjà existant qui doit être utilisé pour se conformer à la politique OTM-R

Référence à la « check-list » OTM-R	Type d'indicateurs/KPI	KPI à l'heure T0	Objectifs/cibles à atteindre Heure T+1 (année)	Sources des chiffres/données
	<b>KPI relatifs aux offres d'emploi UNamur et aux candidatures adressées</b>			
4. Outil de recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de postes publiés (personnel académique et scientifique)</li> <li>• Nombre de candidatures reçues (personnel académique et scientifique) utilisant l'outil</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> <li>• Responsables des indicateurs</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre moyen de candidatures par offre d'emploi (personnel académique et scientifique)</li> <li>• Nombre de demandes de recrutement introduites dans PEPS</li> <li>• Niveau de satisfaction des utilisateurs internes du PEPS</li> <li>• Pourcentage de candidatures reçues par rapport au nombre total de candidatures reçues (personnel académique et scientifique)</li> </ul>			
6. Incitant à postuler pour les candidats externes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourcentage des candidatures externes (par rapport aux candidatures internes) répondant aux offres d'emploi (faire une distinction entre personnel académique et scientifique)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> <li>• Responsables des indicateurs</li> </ul>
7. Politique OTM-R visant à attirer des chercheurs étrangers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de postes (scientifiques et académiques) publiés en anglais ;</li> <li>• Pourcentage de chercheurs hors UNamur qui postulent à un poste ouvert à UNamur (faire une distinction entre le personnel académique et le personnel scientifique) :</li> <li>• Pourcentage de chercheurs qui ne sont pas issus d'une université belge et qui postulent aux postes ouverts à UNamur (faire une distinction entre le personnel académique et scientifique)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> <li>• Cellule Euraxess</li> <li>• Responsables des indicateurs</li> </ul>
9. Politique OTM-R offrant des conditions de travail attractives	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de postes (scientifiques et académiques) affichés en anglais</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> </ul>

<p>10. Moyens d'évaluer si les chercheurs les plus appropriés postulent</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Classement des sites Web sur lesquels l'UNamur publie les offres d'emploi (en termes de nombre de membres inscrits)</li> <li>• Université d'origine des chercheurs étrangers venant à l'UNamur et classement de leur université</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable des indicateurs</li> <li>• VR qualité</li> <li>• ADRE</li> </ul>
<p>13. Utilisation optimale de la plateforme Euraxess-Jobs</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'offres d'emploi publiées sur Euraxess-Jobs.</li> <li>• Pourcentage des offres d'emploi pour les chercheurs postées sur Euraxess-Jobs (pour atteindre 100% dans le temps)</li> <li>• Pourcentage de candidats recrutés à l'étranger (pour des postes académiques / ou scientifiques)</li> <li>• Pourcentage de candidats recrutés à l'extérieur de l'institution (pour des postes académiques / ou scientifiques)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> </ul>
	<p><b>KPI relatifs au suivi des candidatures et aux entretiens</b></p>			
<p>20. Informations données à tous les candidats à la fin de la procédure de sélection</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durée moyenne du retour d'information au candidat après la décision de clôture de la procédure de recrutement (en jours)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> </ul>

21. « feedback » accordé à tous les candidats interviewés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourcentage des demandes de feedback plus détaillé (par rapport au nombre de candidats qui n'ont pas été sélectionnés)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> </ul>
22. Mécanisme de dépôt de plainte approprié	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourcentage de plaintes par rapport au nombre total d'offres d'emploi pour les scientifiques et les académiques</li> <li>• Pourcentage de plaintes par rapport au nombre total de candidatures à des postes scientifiques et académiques.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> </ul>
	<b>KPI relatifs au genre et aux groupes sous-représentés</b>			
8. Politique OTM-R visant à attirer des groupes sous-représentés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partage des sièges dans les organes de décision de l'UNamur qui doivent respecter les critères "1/3 femmes ; 2/3 hommes. (Chiffres 2017 : Effectif total : 15 personnes dont 40% de femmes)</li> <li>• Partage des sièges dans les organes généraux Chiffres 2017 : Effectif total : 155 dont 32,3% de femmes)</li> <li>• Personnel académique : % du PTP consacré aux femmes (Chiffres 2017 : Total du personnel : 345 dont 26,96% de femmes - Coefficient de rémunération)</li> <li>• Personnel scientifique : % du FTP dédié aux femmes (Chiffres 2017 : Effectif total : 477 personnes dont 50,10 % de femmes - Coefficient de rémunération)</li> <li>• Personnel administratif : % du FTP dédié aux femmes</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> <li>• ADEN</li> <li>• VR Qualité</li> </ul>

	<p>(Chiffres 2017 : Effectif total : 465 personnes dont 58,92% de femmes - coefficient de rémunération)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Doctorat: Répartition de la proportion d'hommes et de femmes (Chiffres 2017 : Effectif total :283 personnes dont 51,59 % de femmes)</li> </ul>			
16. Règles de nomination du comité de sélection	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Règles</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> </ul>
18. Equilibre au niveau du genre dans les comités de sélection/nomination	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourcentage de femmes dans les commissions de sélection</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> </ul>
<b>KPI relatifs à la formation à l'approche OTM-R</b>				
3. Formation à l'OTM-R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de formations OTM-R organisées/an : au moins 2 séminaires/an;</li> <li>• Nombre de participants / Séminaire OTM-R : 5 participants/séminaire ;</li> <li>• Nombre total d'employés suivant une formation en OTM-R : au moins 10 par an.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> </ul>
<b>KPI liés à la formation au système OTM-R</b>				
2. Guide interne des procédures OTM-R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Date de la dernière mise à jour des documents existants relatifs aux procédures et pratiques OTM-R</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> </ul>
23. Système d'évaluation de la politique OTM-R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• KPI à vérifier chaque année</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRH</li> <li>• VR Qualité</li> </ul>

