**La démarche Open, Transparent and Merit-based Recruitment à INRAE**

**Une démarche en droite ligne de la politique RH mise en œuvre**

INRAE, Institut national de l'agriculture, de l'alimentation et de l'environnement est né en 2020 de la fusion des organismes publics français de recherche INRA et IRSTEA tous deux ayant déjà obtenu la reconnaissance HR Excellence in Research.

La direction générale d’INRAE a confirmé son engagement à poursuivre la mise en œuvre de la Charte européenne du chercheur et du Code via la Stratégie Ressources Humaines à l’égard des chercheurs (HRS4R) et à suivre toutes les étapes nécessaires à son déploiement. Depuis 2013, cet engagement vise tous les personnels et pas seulement la communauté scientifique.

Engagé depuis plus de 10 ans dans cette démarche, de nombreux principes HRS4R édictés ont déjà été mis en œuvre dans notre institut renforçant la visibilité d’ensemble de la politique RH de l’institut. Cela est notamment le cas en termes de recrutement avec le déploiement de dispositifs en droite ligne de ceux préconisés dans le cadre de la démarche « Open, Transparent and Merit-based recruitment ».

En toute cohérence avec sa structuration et son organisation, INRAE fait le choix de rendre compte de sa politique de recrutement à l’égard des chercheurs, en l’entendant au sens large, pour y inclure également les personnels ingénieurs de recherche, les doctorantes et les doctorants ainsi que les personnels accueillis dans le cadre de mobilité internationale.

**Les recrutements de personnels chercheurs et ingénieurs à INRAE**

*La définition du besoin de recrutement*

Le recrutement des personnels chercheurs et ingénieurs fonctionnaires répond à des obligations réglementaires. Par ailleurs, INRAE a mis en place un dispositif visant la remontée des besoins en recrutement issue des demandes des unités, un arbitrage par la ligne hiérarchique et une définition des besoins permettant un recrutement adapté ; l’objectif poursuivi étant celui d’un recrutement de la « bonne personne » au « bon endroit ». Ce dispositif respectant l’esprit et la lettre des textes en vigueur intègre l’ensemble du circuit d’expression, de qualification et d’expression du besoin. Cette organisation des arbitrages permet un affichage de la typologie du besoin et de la priorisation au niveau de l’unité, du département et de l’institut. En outre, il permet d’activer tous les leviers (recrutements par concours, mobilité, recrutements de contractuels), selon leur pertinence et dans la limite des accords budgétaires validés. L’ensemble est intégré au système d’information et de gestion existant.

*Les modalités d’inscription*

La dématérialisation de tous les concours de recrutement permet une inscription en ligne facilitée par une large communication visant à accompagner les personnes souhaitant candidater ainsi que les membres de jurys (plaquettes – explicitations disponibles sur les dossiers de candidature et sur l’interface d’inscription en ligne…). Une version anglaise de l’interface est déployée pour les concours des personnels chercheurs.

*La transparence des règles*

Dans la perspective d’assurer un recrutement en adéquation avec les besoins exprimés, une documentation est disponible pour les candidates et les candidats concernant les attendus. Cette documentation inclut notamment une description des fonctions. Possibilité est par ailleurs donnée aux membres des jurys d’affiner les critères de recrutement, au regard du besoin exprimé, tout en respectant les règles applicables à tous les concours de la fonction publique (non-discrimination, impartialité…). A cet égard, des formations sont organisées pour les membres des jurys de recrutement afin d’affiner leur expertise. Des supports de formation ont également été réalisés en ce sens. En outre, parmi les membres de jurys des concours des personnels chercheurs figure une référente ou un référent RH bénéficiant d’une formation en ressources humaines et chargé de porter une attention particulière à ce volet dans l’examen des candidatures.

En amont de tous les concours, un calendrier est établi incluant une période pour les épreuves d’admissibilité et une période pour les épreuves d’admission. Il appartient à chaque présidente et président de jury de composer son jury pour en assurer la disponibilité aux périodes préalablement définies. Le calendrier final est affiché sur le site internet INRAE Jobs ainsi que les compositions des jurys. En outre, les règles prévalant à la composition des jurys figurent dans les plaquettes de communication destinées aux présidentes et aux présidents des jurys : rappel de la règlementation ; rappel des choix d’établissement incluant pour tous les concours une référente ou un référent RH.

*L’éthique*

INRAE a fixé des règles de déontologie tendant à garantir une équité de traitement entre l’ensemble des personnes se présentant aux concours. C’est ainsi qu’une personne dont la partialité en faveur ou à l’encontre d’un candidat peut être établie (lien de parenté, liens tenant aux activités professionnelles…) ne peut siéger dans le jury. Chaque membre de jury doit remplir une déclaration de liens d’intérêts avec chaque candidate et chaque candidat en amont de la tenue des jurys. La présidente ou le président du jury doit définir la gestion des liens d’intérêts déclarés dans le cadre du concours qu’elle ou qu’il préside en s’appuyant sur les consignes émises par la direction des ressources humaines.

Un suivi est assuré auprès des candidates et des candidats quant à leur candidature, à l’issue de chaque phase. Cette information leur est diffusée par mail. De même, à l’issue de la dernière épreuve, les candidates et les candidats sont autorisés à contacter la présidente ou le président du jury pour obtenir des renseignements sur leur évaluation.

*La communication*

Un nouveau site web bilingue dédié à l'emploi et aux atouts de l'employeur INRAE a été mis en ligne en 2020 : [INRAE Jobs](https://jobs.inrae.fr/). Il regroupe toutes les offres de recrutement de l'institut. Un bandeau de recherche disponible dès la page d'accueil permet de filtrer les annonces par mots-clés, localisation géographique, type de contrat. Un bouton présent sur chaque offre d’emploi permet le partage sur les réseaux sociaux.

Un dispositif d'alerte emploi est proposé aux visiteurs du site qui souhaitent s'abonner pour recevoir une notification mail dès parution d'une annonce correspondant à leurs critères de recherche ou dès l'ouverture d'une campagne de recrutement par concours.

L’ensemble des informations mises en ligne sur le site INRAE Jobs est disponible en langue anglaise pour les recrutements des personnels chercheurs, post doctorants et doctorants.

Par ailleurs, chaque année, les campagnes de recrutement sur concours font l’objet d’un plan de communication d’envergure (diffusion sur des jobboards, auprès d’établissements d’enseignements, de sociétés savantes…) visant à faire connaître l’offre au plus large public possible, y compris via des supports internationaux (pour les recrutements de personnels chercheurs). A cela s’ajoute l’intensification de la communication sur les réseaux socio-professionnels.

En vue de diffuser une information la plus complète possible sur l’environnement professionnel INRAE, des informations sur la qualité de vie à INRAE sont intégrées dans chaque offre d’emploi. En complément, un livret d’accueil bilingue éclaire les candidats sur l’organisation et le fonctionnement de l'Institut.

En 2022, des vidéos ont été intégrées dans certaines offres d’emploi proposées aux concours pour mieux décrire le cadre de travail, les missions confiées et les avantages professionnels INRAE.

Enfin, dans un rôle d’accompagnement des recruteurs, les responsables de la communication RH apportent leur expertise aux recruteurs INRAE, aussi bien en termes de rédaction des annonces de postes que d’informations en termes de pertinence quant aux différents supports médias visant à l’ouverture de leur communication « recrutement ». L’ensemble de ces conseils sont intégrés dans la rubrique du site Intranet RH intitulée « Métiers et emplois ».

*Le suivi des personnels au long de leur parcours*

A INRAE, les personnels chercheurs sont évalués tous les 2 ans et les personnels ingénieurs tous les 5 ans. Les commissions d’évaluation sont composées d’experts internes et externes, spécialistes des domaines sur lesquels portent les activités des personnes évaluées. Il s’agit d’évaluations conseils réalisées sur la base de rapports rédigés par les personnes évaluées. Des conseils leur sont ainsi délivrés quant à la poursuite de leurs activités et à leurs projets. En cas de difficultés relevées (par exemple au regard des productions scientifiques), la ligne hiérarchique est sollicitée afin que des mesures d’accompagnement puissent être mises en place.

*L’accueil des internationaux au sein des équipes INRAE*

Compte tenu de la nature intrinsèque des activités d’INRAE, l’institut porte parmi ses valeurs celle d’une large ouverture à l’international avec l’accueil régulier de personnels d’origine étrangère au sein de ses unités. Au regard de la mondialisation de la recherche et de la stratégie européenne et internationale d’INRAE, d’importants enjeux de gestion et d’accompagnement des ressources humaines sont posés.

Afin de renforcer l’accueil et la sensibilisation à l’interculturalité, l’institut met en place un certain nombre d’actions qui visent à :

* Guider l’accueil des internationaux avec la mise en ligne d’un site internet des accueils internationaux à INRAE qui permet aux stagiaires, aux doctorantes et aux doctorants, aux personnels chercheurs de mieux appréhender les avantages à rejoindre l’institut, faciliter leur recherche d’équipe d’accueil et leur compréhension des formalités administratives françaises <https://guide-accueils-internationaux.inrae.fr/>
* Améliorer la sécurisation et l’accompagnement des accueils internationaux par la mise en place de différents moyens et dispositifs :
  + Des marchés permettant de verser des indemnités aux ressortissants accueillis et de recourir à des assurances (couverture assurances maladie, accident professionnel ou responsabilité civile et professionnelle).
  + Un espace intranet dédié aux services de ressources humaines avec des supports facilitant la mise en œuvre des accueils internationaux incluant des conventions d’accueil types et de modèles de contrat de travail en version bilingue français/anglais facilitant le processus d’accueil.
* Proposer un dispositif Incitatif à la mobilité internationale interne à INRAE visant à cofinancer des mobilités venant en soutien de la stratégie internationale de l’établissement et en cohérence avec celle de ses départements scientifiques.
* Développer un système d’information intitulé « MobINRAE » visant à connaitre, tracer et mesurer les accueils et mobilités internationaux pour mieux les accompagner, les valoriser et les piloter.
* S’engager dans des démarches de sensibilisation et de médiations interculturelles auprès de l’ensemble du personnel INRAE visant à favoriser le mieux travailler ensemble dans la diversité.

**Les points forts** :

* Une règlementation qui permet de répondre positivement aux questions portant sur la composition des jurys (en termes de parité notamment).
* La diffusion d’une information claire en amont et lors des différentes phases des concours destinée aux candidates, aux candidats et aux jurys. Avec une traduction en langue anglaise pour les concours des personnels chercheurs.
* Des jurys formés aux particularités des concours.
* De nombreux documents de traçabilité.
* La généralisation de l’utilisation de la visioconférence lors de la phase d’audition pour les candidates et les candidats résidant à l’étranger .
* Une dématérialisation des concours aboutie tout en maintenant la possibilité pour les candidates et les candidats qui le souhaitent de choisir le format papier pour leur dossier.
* L’intégration de vidéos dans certaines offres de postes pour mieux décrire le cadre de travail, les missions confiées et les avantages professionnels INRAE.
* Un guide des accueils internationaux créé, sous forme de site web, pour faciliter la venue et le séjour dans l’institut des scientifiques étrangers.

**Actions prévues** :

* Mettre en place de formations pour tous les membres de jury, incluant un volet relatif à la lutte contre les discriminations, les stéréotypes et les biais inconscients.
* Augmenter le nombre de vidéos présentant les offres d’emploi offertes aux concours.

- - - - - - - -