



INRAE



Charte interne des personnels contractuels

Recrutement, accueil et suivi

CHARTRE INTERNE DES PERSONNELS CONTRACTUELS

PRÉSENTATION

L'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE) est un organisme public menant des recherches finalisées pour construire des solutions pour des agricultures multi-performantes, une alimentation de qualité et une gestion durable des ressources et des écosystèmes. La dimension internationale de l'institut, la complexité de ses interactions et ses projets à partenaires multiples ont fait évoluer la communauté de travail dans sa diversité et ses équilibres, rendant nécessaire l'adaptation progressive et continue de son mode interne de pilotage des compétences.

Dans ce paysage, les agents contractuels constituent aujourd'hui une part significative des personnels d'INRAE et contribuent pleinement à son activité, son dynamisme et son attractivité. Caractérisés par la diversité de leurs métiers, de leurs compétences ou de leurs durées d'emploi au sein de l'établissement, ils forment avec les personnels titulaires une unique communauté de travail au service des enjeux d'INRAE.

La présente charte s'inscrit dans la continuité de la démarche européenne « Human Resources Excellence in Research » dont le label a été attribué par la Commission européenne à l'institut depuis 2010, pour sa politique des ressources humaines menée à l'égard des chercheurs. L'adhésion de l'établissement aux principes développés dans la charte européenne - principes qui ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des personnels chercheurs, titulaires comme contractuels - s'est notamment traduite par la création d'une « Charte interne d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat à INRAE » complétée par la présente charte, plus générale. De même, les engagements pris par INRAE en faveur de l'inclusion professionnelle des travailleurs handicapés complètent l'ensemble des principes rappelés dans la présente charte.

Cette charte traduit l'engagement fort d'INRAE dans une démarche responsable à l'égard de l'ensemble de ses personnels - titulaires comme contractuels - et réaffirme l'attachement de l'établissement aux valeurs de solidarité collective, de respect mutuel et de collégialité dans un souci d'équité et de respect des règles et des individus. Dans cet esprit, elle élargit la prise en compte des principes de la charte européenne à l'ensemble des personnels contractuels d'INRAE.

Tous les personnels contractuels sont concernés par la présente charte, quel que soit le motif de leur recrutement sous contrat :

- la « formation à et par la recherche » pour les jeunes chercheurs doctorants ;
- la « pratique de la recherche » pour les post-doctorants et les chercheurs confirmés ;
- l'« accompagnement de la recherche » pour les ingénieurs ou les techniciens et l'ensemble des personnels affectés au fonctionnement de l'établissement.

Cette charte se présente sous la forme de quatre engagements, chacun décliné en actions.

L'ensemble des principes énoncés dans la présente charte pour le recrutement, l'accueil et le suivi des personnels contractuels constitue le socle d'ambition et de référence de la politique des ressources humaines.

Ces principes prennent la forme de notes de service opérationnelles d'application. Ils sont complétés de guides élaborés dans une démarche de documentation continue, adaptative et professionnalisée.

LES QUATRE ENGAGEMENTS D'INRAE

1 UN CADRE D'ENGAGEMENT DES PERSONNELS CONTRACTUELS RÉCIPROQUE ET CLAIR

Par la présente charte, INRAE s'engage à mettre en œuvre un cadre d'engagement des personnels contractuels qui garantisse la transparence, l'égalité de traitement et l'équité.

Ceci implique pour INRAE :

● **ACTION 1** : des droits et obligations applicables à tous et clairement énoncés ● **ACTION 2** : un engagement contractuel clair et réciproque ● **ACTION 3** : une grille de rémunération transparente et homogène ● **ACTION 4** : l'ouverture et l'adaptation de la politique sociale aux agents contractuels ● **ACTION 5** : la garantie des droits syndicaux et de représentation des agents contractuels.

2 DES PROCESSUS ET DÉCISIONS DE RECRUTEMENT TRANSPARENTS ET LISIBLES

Par la présente charte, INRAE s'engage à mettre en œuvre une politique de gestion des emplois et des compétences qui garantisse la transparence, l'égalité de traitement et l'équité dans le recrutement des personnels contractuels.

Ceci implique pour INRAE :

● **ACTION 6** : une explicitation du besoin de recrutement en amont de la décision de recrutement ● **ACTION 7** : des offres d'emploi claires et largement diffusées ● **ACTION 8** : des processus de sélection transparents et éthiques, adaptés à la diversité.

3 UNE INTÉGRATION ET UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉS TOUT AU LONG DU CONTRAT

Par la présente charte, INRAE s'engage à faciliter l'intégration de chaque agent ainsi qu'à offrir un accompagnement adapté.

Ceci implique pour INRAE :

● **ACTION 9** : la mise en œuvre d'une approche collective de la responsabilité professionnelle de l'institut par tous les niveaux hiérarchiques de celui-ci ● **ACTION 10** : une vigilance renforcée quant au positionnement et à l'intégration dans l'unité d'accueil ● **ACTION 11** : la mise en œuvre d'échanges et de bilans réguliers avec le directeur d'unité ● **ACTION 12** : l'établissement d'un « passeport de compétences ».

Ces engagements s'ajoutent à l'engagement réaffirmé auprès des agents en situation de handicap d'une offre de compensation du handicap diversifiée avec les acteurs de la politique handicap.

4 UN ACCOMPAGNEMENT EN FIN DU CONTRAT POUR RENFORCER L'EMPLOYABILITÉ

Par la présente Charte, INRAE s'engage à améliorer la qualité de l'accompagnement des personnels en fin de contrat et consolider leur employabilité future, suivant la nature de l'emploi exercé.

Ceci implique pour INRAE :

● **ACTION 13** : une information systématisée sur la fin du contrat ● **ACTION 14** : la tenue systématique d'un entretien de bilan en fin de contrat ● **ACTION 15** : une participation à la durabilité et au développement de l'employabilité future.

Engagement n°1

UN CADRE D'ENGAGEMENT DES PERSONNELS CONTRACTUELS RÉCIPROQUE ET CLAIR

Action n°1

Des droits et obligations applicables à tous et clairement énoncés

Les nouveaux recrutés contractuels doivent avoir accès aux mêmes ressources matérielles et humaines mises à la disposition des fonctionnaires titulaires, relatives à leur qualité d'agents employés par un organisme public de recherche :

- les informations conçues et diffusées au niveau national et/ou local sur les droits et obligations des agents publics, tels que la liberté de pensée, d'expression et d'opinion, le droit d'accès au dossier administratif, le droit à la protection fonctionnelle ou les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement ;
- le devoir de réserve et de discrétion professionnelle ;
- les règles applicables en matière de droits de propriété intellectuelle et de protection des travaux scientifiques contre le pillage et le plagiat ;
- les règles applicables en matière de déontologie et d'éthique, notamment la charte informatique, la charte de déontologie et la législation relative au cumul d'activité ;
- les règlements internes relatifs, au fonctionnement de l'unité, au temps de travail, à la prévention, l'hygiène et la sécurité.

Par la bonne information des personnels contractuels sur l'ensemble des obligations légales et contractuelles en vigueur, INRAE souhaite garantir à ses agents des conditions de travail sûres et mettre à leur disposition tous les atouts nécessaires à la réalisation de leur projet.



Engagement n°1

UN CADRE D'ENGAGEMENT DES PERSONNELS CONTRACTUELS RÉCIPROQUE ET CLAIR

Action n°2

Un engagement contractuel clair et réciproque

INRAE entend protéger les droits sociaux de ses personnels contractuels en améliorant la qualité et la complétude des contrats de travail.

Les contrats de travail doivent obligatoirement comporter les éléments substantiels suivants :

- les motifs juridiques et internes du recrutement ;
- le poste occupé, son niveau et ses conditions ;
- le contenu détaillé de la mission ;
- la durée du contrat et de la période d'essai ;
- la rémunération ;
- les règles appliquées concernant notamment la confidentialité et la propriété intellectuelle ;
- les règles appliquées en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

En cas de recrutement de personnels étrangers, le contrat est traduit en anglais, dans son intégralité pour une bonne information des personnels.

Un exemplaire du contrat en français et sa traduction en anglais à titre d'information sont transmis à l'intéressé.

Seul le contrat en français est signé par l'agent et présente un caractère officiel. Le contrat en anglais est quant à lui visé par le-la recruté-e.



Engagement n°1

UN CADRE D'ENGAGEMENT DES PERSONNELS CONTRACTUELS RÉCIPROQUE ET CLAIR

Action n°3

Une grille de rémunération transparente et homogène

INRAE détermine et met en œuvre une grille de rémunération homogène au plan national et applicable à l'ensemble des agents contractuels. Cette grille de rémunération, indépendante de la source de financement, permet une gestion saine et transparente des fonds publics dédiés aux activités de l'Institut.

INRAE garantit ainsi la durabilité du financement du contrat de travail sur toute sa durée, sur les éléments principaux de la rémunération comme sur les éléments accessoires (frais de déplacement et de mission, compte épargne-temps, notamment).

Enfin, lors de l'embauche d'un-e candidat-e ou à l'occasion du renouvellement d'un contrat, l'établissement entend mieux expliciter son analyse sur les progressions à envisager et la prise en compte de l'expérience professionnelle antérieure ou acquise.



Engagement n°1

UN CADRE D'ENGAGEMENT DES PERSONNELS CONTRACTUELS RÉCIPROQUE ET CLAIR

Action n°4

L'ouverture et l'adaptation de la politique sociale aux agents contractuels

Sur le plan social, INRAE réaffirme son ambition de mener une politique répondant aux besoins exprimés par l'ensemble de ses agents, quels que soient leur grade, leur statut, leur emploi et leur durée de présence.

L'établissement entend ainsi poursuivre et renforcer son offre de politique sociale en proposant des dispositifs variés et ouverts aux agents contractuels : prêts et aides à l'installation ou au logement locatif (garantie des risques locatifs), aides à la garde d'enfant, prêts sociaux, offre sociale et culturelle de l'Association de développement des activités sociales et culturelles de l'INRAE (ADAS), etc.

Afin de garantir l'égal accès de tous aux mesures de politique sociale, INRAE s'engage à diffuser largement les supports de communication, mémos et guides de politique sociale présentant de manière synthétique les dispositifs existants en intégrant ces aspects dans le guide d'accueil d'INRAE, remis dès la signature du contrat. Pour favoriser une meilleure compréhension de ces supports, une version anglaise est également mise à disposition.

Les dispositifs existants pour les travailleurs en situation de handicap restent en vigueur.



Engagement n°1

UN CADRE D'ENGAGEMENT DES PERSONNELS CONTRACTUELS RÉCIPROQUE ET CLAIR

Action n°5

La garantie des droits syndicaux et de représentation des agents contractuels

INRAE entend renforcer le dialogue social relatif au cadre d'emploi des personnels contractuels et s'attache particulièrement à communiquer sur les travaux généraux des instances sur cette thématique, en particulier ceux de la Commission consultative paritaire des agents contractuels (CCPNT).

Plus largement, les instances nationales et locales d'INRAE se portent garantes de la bonne prise en compte, dans le cadre de leurs attributions respectives, des conditions de recrutement, d'accueil et de suivi des agents contractuels.



Engagement n°2

DES PROCESSUS ET DÉCISIONS DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS CONTRACTUELS TRANSPARENTS ET LISIBLES

Action n°6

Une explicitation du besoin de recrutement en amont de la décision de recrutement

Le recrutement des agents contractuels est justifié par les missions qui leurs sont confiées. Celles-ci doivent s'inscrire dans le projet de l'établissement et répondre à un besoin, qu'il soit temporaire ou permanent, stratégique ou justifié par les nécessités de continuité du service public, une fois le besoin permanent correspondant à une mission pérenne proposé aux titulaires de l'établissement.

INRAE s'engage ainsi à ce que l'ensemble de ses acteurs de niveau national et local - unités, départements scientifiques et centres - puisse participer à terme, à la caractérisation de ce besoin et élabore des plans d'emploi en amont de chaque activité ou programme, et en tout premier lieu les contrats de travail sur ressources propres ou investissements d'avenir au titre desquels le recrutement d'un agent contractuel est envisagé.

Lorsque les missions ont vocation à s'inscrire dans la durée et conformément au principe de l'occupation des emplois permanents par les fonctionnaires, INRAE souhaite privilégier le recrutement d'agents titulaires par la voie des concours externes. L'Institut met tous ses moyens au service des agents accueillis en contrat sur de telles fonctions pour les préparer à d'éventuels concours.

Lorsque les missions présentent un caractère transitoire ne pouvant conduire à l'ouverture de l'emploi contractuel au concours, INRAE conserve toute sa vigilance quant à la qualité des missions confiées à l'agent et quant à son accompagnement professionnel.

La définition collective du besoin d'emploi contractuel à court, moyen ou long terme participe à la sécurisation des parcours des personnels non permanents et permet de proposer des contrats adaptés aux motifs de recrutement et aux fonctions exercées. Cette clarification doit être une source d'enrichissement pour chaque agent accueilli.



Engagement n°2

DES PROCESSUS ET DÉCISIONS DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS CONTRACTUELS TRANSPARENTS ET LISIBLES

Action n°7

Des offres d'emploi claires et largement diffusées

Pour mettre en œuvre le cadre d'emploi de ses agents contractuels, INRAE s'attache à garantir la transparence des recrutements en améliorant la qualité du contenu des offres et en proposant des procédures ouvertes, efficaces et comparables à l'échelle internationale.

Les acteurs impliqués par le recrutement d'un agent contractuel - directeurs d'unité, porteurs de projet, services de ressources humaines - explicitent clairement les fonctions à pourvoir.

L'offre d'emploi doit a minima mentionner :

- la mission et les activités détaillées du poste ;
- les compétences attendues ;
- le lieu d'affectation ;
- l'environnement professionnel ;
- la date de prise de fonction ;
- la durée du contrat ;
- la rémunération proposée ;
- les contraintes éventuelles du poste.

Les normes d'entrée et de sélection des personnels contractuels doivent également être précisées de façon à garantir l'homogénéité des pratiques et la complète information des candidats. Ceux-ci doivent avoir connaissance de la procédure pour se porter candidat (a minima, envoi d'un C.V. et d'une lettre de motivation), ainsi que des étapes prévues du processus de recrutement (un ou plusieurs entretiens de recrutement).

Enfin, INRAE s'engage à diffuser des offres d'emploi précises son site INRAE Jobs (<https://jobs.inrae.fr/>). Afin de favoriser le plus grand nombre de candidatures et l'efficacité des recrutements, la communication par d'autres supports ou vecteurs d'information est fortement recommandée.



Engagement n°2

DES PROCESSUS ET DÉCISIONS DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS CONTRACTUELS TRANSPARENTS ET LISIBLES

Action n°8

Des processus de sélection transparents et éthiques, adaptés à la diversité

Dès l'étape de la sélection des candidats, INRAE entend promouvoir un processus d'évaluation équitable fondé sur un large éventail de critères.

À ce titre, les recrutements se fondent exclusivement sur les compétences, qualifications, expériences et/ou motivations des candidats. Aucune distinction ne peut être faite en raison de l'âge, de l'origine, de l'état de santé ou du handicap, de la situation de famille, des croyances religieuses, de l'engagement politique ou syndical.

INRAE veille également à ce qu'aucune discrimination ne soit faite en raison des interruptions de carrière ou en raison de la réputation du ou des précédents organismes employeurs du-de la candidat-e.

Les acteurs en charge du recrutement doivent prendre en compte, à toutes les étapes de la sélection, la totalité de l'expérience acquise par le candidat et privilégier une approche globale des candidatures reflétant le potentiel de l'individu. Sont ainsi valorisables les parcours professionnels multidimensionnels, la mobilité géographique, intersectorielle, interdisciplinaire, accomplis indifféremment dans le secteur public ou privé.

Afin d'offrir de bonnes conditions de sélection des candidats étrangers, les processus doivent être adaptés, l'offre d'emploi traduite en anglais et les entretiens menés le cas échéant en langue anglaise.

À l'issue du processus de sélection, INRAE s'engage à ce que tous les candidats à un contrat de plus d'un an non sélectionnés après un entretien soient informés des suites de leur candidature. Le recruteur doit également se tenir disponible pour expliciter les points forts et faibles de chaque candidat qui aurait été auditionné après une éventuelle première phase de sélection.

Pour l'ensemble du processus de sélection, INRAE se porte garant du respect absolu de la vie privée des candidats et de la confidentialité des informations fournies.



Engagement n°3

UNE INTÉGRATION ET UN ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS RENFORCÉS TOUT AU LONG DU CONTRAT

Action n°9

La mise en oeuvre d'une approche collective de la responsabilité professionnelle de l'institut par tous les niveaux hiérarchiques de celui-ci

En tant que porteur de la fonction ressources humaines, chaque niveau hiérarchique est concerné par l'application de la présente charte.

Dès l'arrivée des nouveaux recrutés, INRAE s'engage à ce que les services et acteurs des ressources humaines de proximité apportent tout l'appui nécessaire et utile à leur prise de fonction.

À cette fin, chaque centre organise régulièrement des journées d'accueil des nouveaux arrivants destinées à apporter aux agents nouvellement recrutés toutes les informations liées à leur statut, leurs droits et leurs conditions de travail au sein de l'institut. La traduction des interventions en langue anglaise est vivement encouragée pour favoriser l'intégration des personnels d'origine étrangère.

INRAE recommande également la mise en oeuvre d'un parcours d'intégration organisé par les services de ressources humaines dans les premiers jours de l'arrivée de l'agent. Ce parcours doit lui permettre de rencontrer chaque acteur-trice clef de son centre d'affectation et constitue le point de départ d'une réflexion professionnelle globale à laquelle pourront s'associer, tout au long au contrat, le-la directeur-trice d'unité ou le-la supérieur-e hiérarchique, les services de la formation permanente et de l'orientation professionnelle, et tout autre acteur-trice en ressources humaines dont la participation serait pertinente au regard de la problématique soulevée.



Engagement n°3

UNE INTÉGRATION ET UN ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS RENFORCÉS TOUT AU LONG DU CONTRAT

Action n°10

Une vigilance renforcée quant au positionnement et à l'intégration dans l'unité d'accueil

La bonne intégration des nouveaux recrutés dans leur unité d'accueil est assurée par les responsables de proximité - directeur-trice d'unité, responsable d'équipe et/ou porteur-se de projet. INRAE encourage vivement la désignation d'un-e référent-e dont le rôle est de former le-la nouvel-le arrivant-e à ses fonctions et d'organiser le transfert de savoir-faire.

Lorsqu'une formation sur des techniques ou des outils spécifiques est nécessaire, les acteurs du recrutement, le-la responsable hiérarchique, les membres de l'unité d'accueil ou le-la référent-e font part de leur analyse des besoins en formation de la personne retenue. INRAE entend à ce titre soutenir toute action tendant à prendre en compte, autant que possible, les besoins spécifiques et individuels de chaque agent.

La mobilisation des personnels expérimentés de l'unité et du Centre d'affectation est également souhaitée, afin qu'ils consacrent une attention particulière à leurs rôles multiples de référent, conseiller de carrière, coordinateur de projet ou animateur de réseau.

Enfin, la participation des agents contractuels à tout événement scientifique ou tout engagement à caractère collectif doit être encouragée lorsqu'elle participe à leur intégration à la vie de l'unité, du centre ou du département de recherche, et/ou les aide à construire leur avenir professionnel.



Engagement n°3

UNE INTÉGRATION ET UN ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS RENFORCÉS TOUT AU LONG DU CONTRAT

Action n°11

La mise en oeuvre d'échanges et bilans réguliers avec le-la directeur-trice d'unité

INRAE considère qu'il est du devoir de l'établissement de faire en sorte que le séjour de ses agents contractuels dans une unité constitue une étape valorisante du parcours professionnel en termes de compétences acquises par chacun-e, dans une perspective de carrière durable et ouverte.

À ce titre, INRAE recommande a minima la tenue d'un entretien avec le-la responsable de proximité à mi-contrat par périodes d'emploi de 12 mois et plus.

Pour ces contrats, la mise en oeuvre de relations structurées et régulières avec le-la responsable hiérarchique ou son-sa représentant-e est fortement encouragée. Ces échanges ont pour but de fixer les objectifs à atteindre pour une période déterminée et leur évaluation ultérieure. Il s'agit d'explicitier et/ou de préciser les missions confiées afin de déterminer les compétences nécessaires à leur exercice et les actions de formation destinées à acquérir ou à améliorer les compétences.

La rencontre régulière avec le-la responsable hiérarchique est aussi l'occasion d'échanger précisément sur la date de fin de contrat et d'aider à préparer l'avenir professionnel de l'agent contractuel en interne comme en externe. Le « passeport de compétences » (cf. fiche 12) pourra être un support utile à ces entretiens.

Un suivi personnalisé auprès des conseillers en orientation professionnelle est proposé dans une démarche d'évaluation-conseil si l'agent le souhaite.

Par la mise en oeuvre d'un accompagnement professionnel de proximité, l'institut entend également garantir tout au long du contrat le principe de non-discrimination dans toutes ses dimensions, énoncé à l'article L-1132-1 du code du travail, ainsi que la promotion des parcours.



Engagement n°3

UNE INTÉGRATION ET UN ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS RENFORCÉS TOUT AU LONG DU CONTRAT

Action n°12

L'établissement d'un « passeport de compétences »

INRAE entend porter une attention particulière à l'accompagnement professionnel de ses agents contractuels, afin de les former au métier qu'ils sont appelés à exercer dans le cadre de leur nouvel emploi et de les orienter dans leur trajectoire professionnelle (formations utiles à ses fonctions et avenir professionnel).

À cet égard, l'institut se porte garant de la large diffusion de son offre de formation et propose à chaque agent recruté un « passeport de compétences » destiné à l'accompagner tout au long de son contrat.

Formulé en première étape par l'agent contractuel lui-même, sur la base d'un référentiel fourni par INRAE, ce passeport s'enrichit tout au long du parcours, avec l'aide de la hiérarchie et des services ressources humaines, formation et du conseil en orientation professionnelle. Ce dispositif a vocation à favoriser l'employabilité future de l'agent contractuel.



Engagement n°4

UN ACCOMPAGNEMENT JUSQU'À LA FIN DU CONTRAT POUR RENFORCER L'EMPLOYABILITÉ

Action n°13

Une information systématisée sur la fin du contrat

S'agissant de la vie du contrat, INRAE s'assure que chaque agent contractuel soit informé du renouvellement ou non-renouvellement de son contrat dans les délais légaux impartis, ainsi que de la durée du ou des renouvellement(s) ou nouveau(x) ou contrat(s) proposé(s).

INRAE veille à ce qu'aucune rupture anticipée de contrat ne soit prononcée lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés, ainsi que pour toute absence liée à l'état de santé.

En cas de non-respect de ces principes, INRAE se porte garant de l'efficacité des voies de recours internes en faveur des personnels contractuels.



Engagement n°4

UN ACCOMPAGNEMENT JUSQU'À LA FIN DU CONTRAT POUR RENFORCER L'EMPLOYABILITÉ

Action n°14

La tenue systématique d'un entretien de bilan en fin de contrat

Avant le départ de l'unité, et au minimum pour toutes les présences effectives supérieures à un an, un entretien avec le-la responsable de proximité (directeur -trice d'unité, responsable d'équipe et /ou porteur-se de projet) est systématiquement organisé afin de préparer au mieux le départ de l'agent et lui permettre de bénéficier d'un bilan de son activité. C'est le moment qui doit être privilégié pour la validation du « passeport de compétences » documenté par l'agent tout au long de sa présence à INRAE (cf. fiche 12).

Cet entretien est centré sur les compétences démontrées et développées dans le cadre des missions exercées et vise à mettre en exergue les compétences et qualités personnelles valorisables par l'agent dans ses futures recherches d'emploi.

Un accompagnement à la préparation des concours externes de recrutement est proposé aux agents qui souhaiteraient se porter candidat-e au sein de d'INRAE ou auprès d'un autre établissement ou employeur public.



Engagement n°4

UN ACCOMPAGNEMENT JUSQU'À LA FIN DU CONTRAT POUR RENFORCER L'EMPLOYABILITÉ

Action n°15

La participation à la durabilité et au développement de l'employabilité future

INRAE veille à ce que les agents approchant de la fin de leur contrat aient la possibilité de bénéficier des accompagnements utiles à la poursuite de leur carrière (aide à la recherche d'emploi et à la rédaction de C.V., préparation aux entretiens d'embauche, aide à la formalisation des compétences, accompagnement dans la construction d'un projet professionnel...).

INRAE se donne ainsi pour priorité d'aider ses agents contractuels à repérer et à formaliser leurs compétences professionnelles, extra-professionnelles et leurs potentialités. Le concours des services de la formation et du conseil en orientation professionnelle est à ce stade fortement encouragé.

À l'issue de leur contrat et durant les quatre années qui suivent, les agents contractuels sont invités à fournir à INRAE, sur la base du volontariat, toutes les informations nécessaires au suivi de l'évolution de leur situation professionnelle. Ces éléments sont récoltés par les acteurs en charge de la gestion prévisionnelle des métiers et de compétences, parmi l'ensemble des données recueillies pour chaque agent contractuel recruté dans l'établissement.

INRAE souhaite par cette pratique améliorer sa connaissance des agents contractuels de l'établissement afin d'adapter au mieux sa politique de ressources humaines et apporter des réponses au plus près des besoins et caractéristiques des populations accueillies.





Direction des ressources humaines
et du développement durable
75007 PARIS
Tél : +33 1 (0)1 42 75 90 00

Rejoignez-nous sur :



<https://jobs.inrae.fr/>



**Institut national de recherche pour
l'agriculture, l'alimentation et l'environnement**



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INRAE