

Bourse Annuelle de Mobilité Interne 2016

Principes

La mobilité à l'Inra : Nouveau contexte

La Bourse Annuelle à la Mobilité Interne, un des dispositifs de la NS n° 2016-08
du 28 janvier 2016

Cette NS vise à promouvoir la mobilité avec deux enjeux forts :

- Répondre aux besoins de l'Institut
- Proposer aux agents des parcours professionnels diversifiés

Et comme objectifs de :

- Proposer une offre élargie d'emplois ouverts à la mobilité pour tous les agents de l'Inra en offrant des profils sur un rythme annuel
- Etre en capacité d'être réactif sur des besoins à caractère « urgent et critique » pour l'institution en proposant des mobilités au fil de l'eau
- Poursuivre l'accompagnement individualisé des agents en situation professionnelle ou personnelle recouvrant un caractère « critique et urgent »
- Proposer des perspectives d'évolution professionnelle en interne à l'Inra en construisant un parcours sur du moyen terme

Cette NS a fait l'objet en amont de réunions de travaux communes avec les organisations syndicales et a été présenté au CT du 17 décembre 2015.

Les principes

- La recherche de l'égalité de traitement et de l'équité
- L'accès facilité aux offres de mobilité notamment grâce au web de l'établissement avec une indication claire des délais et des conditions pour postuler
- Une démarche qui s'inscrit dans un processus de décision collective lié à celui des arbitrages et qui privilégie une information fluide entre tous les acteurs
- Les changements de postes, missions ou fonctions au sein d'une même unité en dehors des dispositifs restent possibles et encouragés
- Les agents d'une unité peuvent candidater sur les besoins exprimés par leur unité au même titre que les autres agents
- Chaque agent peut saisir différents acteurs (DU, OS, CAP, Responsables RH...) pour signaler sa situation individuelle

Trois dispositifs

Ouvert à tous les agents INRA titulaires ou en CDI : IT et Chercheurs

Court terme

- Répondre aux urgences organisationnelles ou individuelle recouvrant un caractère "**critique**"
- Périodicité : au fil de l'eau
- Ouvert aussi aux agents titulaires de la FP

Mobilité d'urgence

Court / Moyen terme

- Proposer une **offre élargie de besoins susceptibles d'être pourvus** ouverts à la mobilité pour tous les agents de l'Inra
- Périodicité : une bourse par an

Bourse annuelle à la mobilité interne

Moyen / Long terme

- Proposer des **perspectives d'évolution** professionnelle en interne à l'Inra en construisant des parcours sur du moyen terme sur des besoins avérés
- Périodicité : au fil de l'eau entre janvier et juin

Métiers d'avenir

MOBILITE D'URGENCE 2016

La mobilité d'urgence

Les mobilités d'urgences individuelles :

- Une mise en place progressive pour les mobilités d'urgences individuelles
- Une prise en compte de ces demandes à compter du 19 février, les demandes initiées auparavant étant considérées comme du gré à gré.

➔ Demandes d'urgences individuelles : 4 à ce jour (1 AT, 1TR, 1 AI et 1 CR) avec 1 mobilité intra-centre et 3 mobilités inter centres

Intra/inter-centre	corps	Centre de départ	Département de Départ	Centre d'accueil	Département d'arrivée
Inter-centres	AT	Antilles-Guyane	GA	Toulouse	GA
Intra-centre	TR	Angers-Nantes	GEVES	Angers-Nantes	BAP
Inter-centres	AI	Jouy-en-Josas	GA	Versailles	GA
Inter-centres	CR	Montpellier	SAE2	Versailles	SAE2

La mobilité d'urgence

Les mobilités d'urgences organisationnelles :

- Uniquement sur arbitrage DG à titre exceptionnel
- Ouvert aux agents d'autres établissements publics comme aux agents Inra

Poste	Centre	Corps	Département	Candidatures internes	Candidatures externes	Total candidatures	Recrutement
Ingénieur Hygiène et Sécurité	Auvergne - Rhône-Alpes	IE	DICSDAR	0	3	3	Externe
Contrôleur Gestion Social	Paris - Centre-siège	IE	DRH/DIFA	0	5	5	Externe
Juriste	Versailles - Grignon	IE	DICSDAR	0	3	3	Externe

Version 1 – 21/10/2016

METIERS D'AVENIR

METIERS D'AVENIR

- Une offre de mobilité réservée aux agents INRA ingénieurs, techniciens ou chercheurs titulaires ou en CDI, pour évoluer vers de nouvelles activités en s'investissant dans une démarche d'acquisition de nouvelles compétences.
 - Une opportunité pour les agents de construire des compétences nouvelles pour un projet professionnel renouvelé, en bénéficiant d'un accompagnement sur mesure : formation spécifique, parrainage, tutorat, immersion,...
 - Un accompagnement de l'ensemble des acteurs RH en proximité sur son centre ou son département (CRHD, RRH, responsable formation, conseiller en orientation professionnelle,...).

➔ Une ouverture d'un besoin sur un ou plusieurs niveaux de corps

Une expérimentation au printemps 2016 sur 5 besoins:

Localisation	Emploi	Corps
ARA, Dijon, Jouy-en-Josas, Rennes.	4 offres IPP	IE, IR, Chercheur
ARA	Ingénieur de recherche en Modélisation	IR

➔ 5 candidatures (2 retenues, 1 désistement)

➔ Pas de candidature

Bourse Annuelle de la Mobilité Interne 2016

La Bourse Annuelle Interne à la Mobilité

Principes :

- Une offre de mobilité pour les chercheurs comme les ingénieurs et techniciens
- Une proposition d'offres de mobilité en amont des concours externes
- Un rythme annuel sur un calendrier resserré
- Une volumétrie de Besoins affichés au moins égal à celle des concours externes IT
- Des Besoins susceptibles d'être pourvus avec un arbitrage DG après émission des divers avis (Dus accueil, CAPN, PCs et CDs)
- Un maintien des propositions prioritaires (PP) d'avancement dans la nouvelle affectation

Des conditions pour candidater :

- Etre un agent Inra titulaire ou en contrat à durée indéterminée (CDI), détachés, mis à disposition en ou disponibilité
- Les agents en détachement à l'INRA peuvent également bénéficier de ce dispositif
- Avoir une expérience d'au moins 3 ans dans les fonctions actuelles avant la date de prise de fonction sur un nouveau poste
- Pour 2016, des candidatures uniquement à corps équivalents pour des raisons techniques

La Bourse Annuelle Interne à la Mobilité

La suite du calendrier :

7 au 10 nov.	Réunions des CAPN
14-nov.	Date limite pour le retour des avis CD
21-nov.	Arbitrage Collège de Direction sur les priorités retenues
À partir du 30-nov.	Information auprès des candidats par la DRH
02-déc.	Transmission par les CD de la liste actualisée des BPMP de leurs départements
16-déc.	Date limite de retour à la DRH des acceptations de postes par les candidats
19-déc.	Seconde réunion d'arbitrages (nouveaux BPMP, concours internes de recrutement, concours externes, travailleurs handicapés, accueils en détachement, Métiers d'avenir)
À compter du 1er février 2017	Prise de fonction possible (jusqu'au 1er septembre 2017)

La Bourse Annuelle Interne à la Mobilité

Une candidature facilitée avec la mise en place d'une évolution de l'outil processus guidé :

- CV et lettre de motivation intégrés directement à la candidature et à son work flow

Analyse des candidatures :

- l'adéquation des compétences de l'agent au profil d'emploi en intégrant sa capacité d'adaptation et en se basant sur ses compétences acquises ou développées au cours de la formation initiale et de la formation continue, de son expérience professionnelle, etc.
- la motivation professionnelle du candidat : il s'agit d'identifier dans quelle mesure la mobilité s'inscrit dans le parcours professionnel de l'agent.
- la situation personnelle et familiale : les demandes de mobilité formulées pour rapprochement de conjoint ou en compensation d'un handicap constituent des demandes prioritaires.

La Bourse Annuelle Interne à la Mobilité

Une communication auprès de l'ensemble des agents de l'Inra sur ce dispositif pour le faire connaître et faciliter son appropriation :

- Une communication présentant les différents dispositifs sur le web dès mars 2016
- Un message des RRH de centres en amont du lancement du dispositif en juillet
- Un message de ma part à l'attention de tous les agents lors du lancement du dispositif
- Une information auprès des agents en demande de réintégration
- Deux focus RH, le premier (février 2016) présentant la mobilité, le second septembre 2016, dédié à la Bourse Annuelle Interne à la Mobilité
- Un ensemble d'acteurs RH (COP, RRH, CRHD,...) présents pour accompagner les agents dans leurs démarches

Bourse Annuelle Interne de la Mobilité 2016

Statistiques

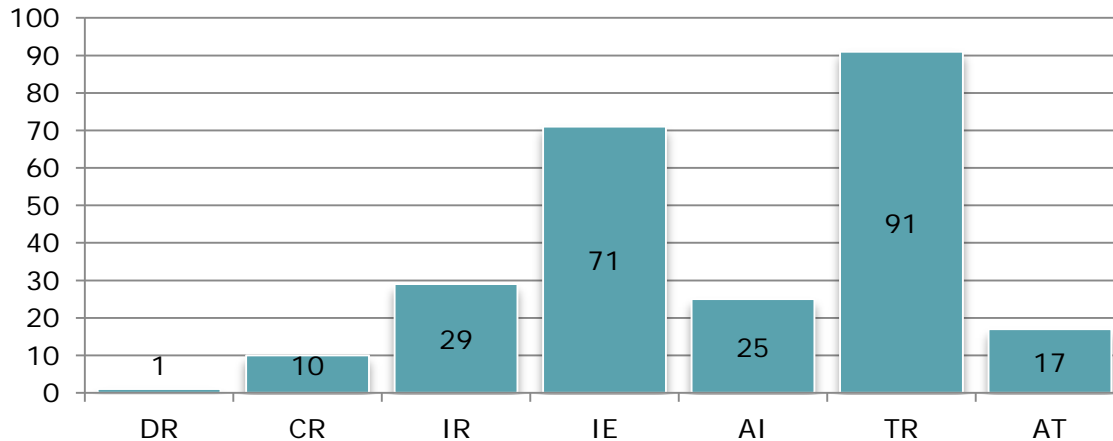
Partie 1

- 1.1. Besoins offerts par corps
 - 1.2. Candidatures par corps
 - 1.3. Taux de pression
 - 1.4. Besoins offerts et candidatures par BAP
 - 1.5. Besoins non demandés
-
- 2.1. Profil des candidats
 - 2.2. Répartition selon les motifs de demande de mobilité
 - 2.3. Répartition hommes/femmes des candidats par tranche d'âge et par corps
 - 2.4. Bassin d'emploi : Origine des candidats / besoins demandés
 - 2.5. Les candidats internes

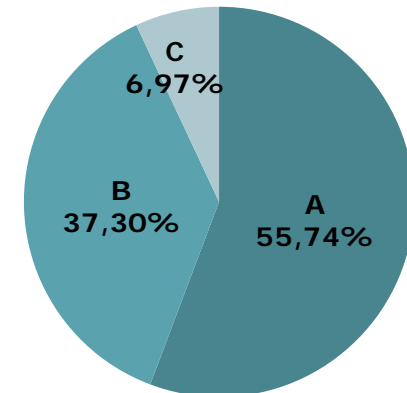
1.1. Besoins proposés par corps

	DR	CR	IR	IE	AI	TR	AT	Total général
Nombre de besoins proposés à la mobilité	1	10	29	71	25	91	17	244

Nombre de besoins ouverts par corps



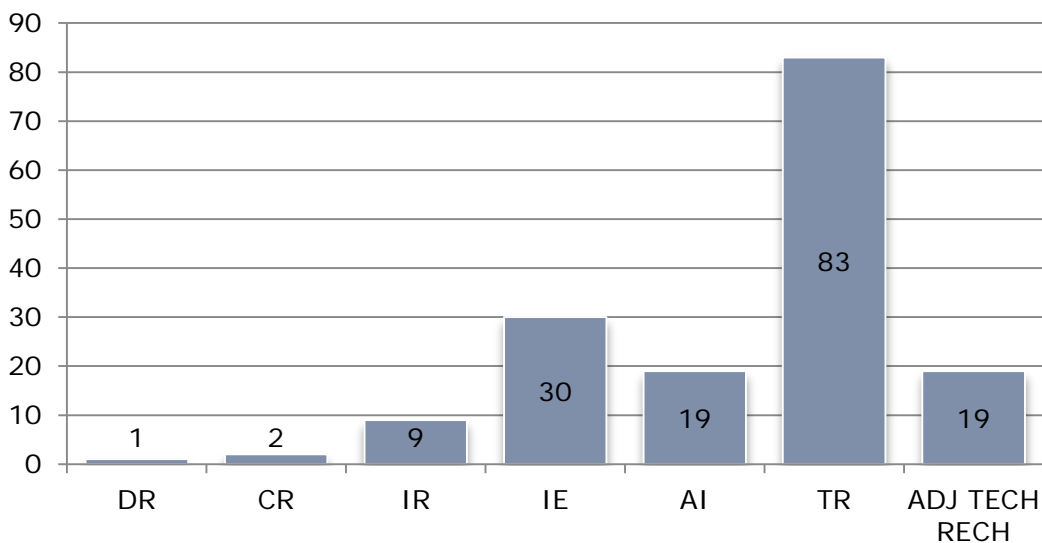
Répartition des besoins ouverts par catégorie



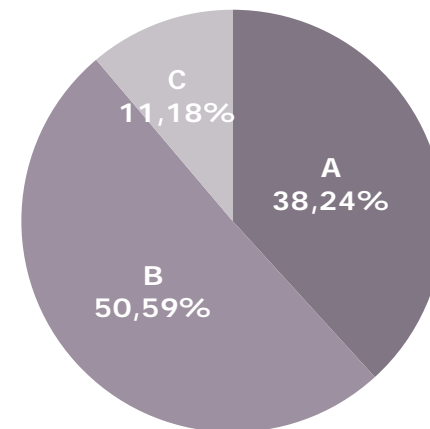
1.2. Candidatures par corps

	DR	CR	IR	IE	AI	TR	AT	Total général
Nombre de candidatures par corps	1	2	9	30	19	83	19	163

Nombre de candidatures par corps



Répartition des candidatures par catégorie fonction publique

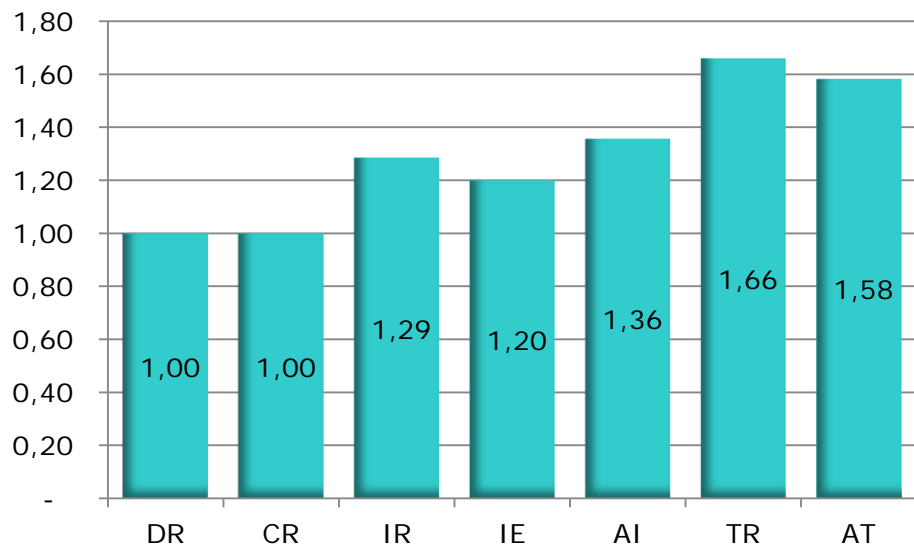


1.3. Taux de pression par corps et par bassin d'emploi

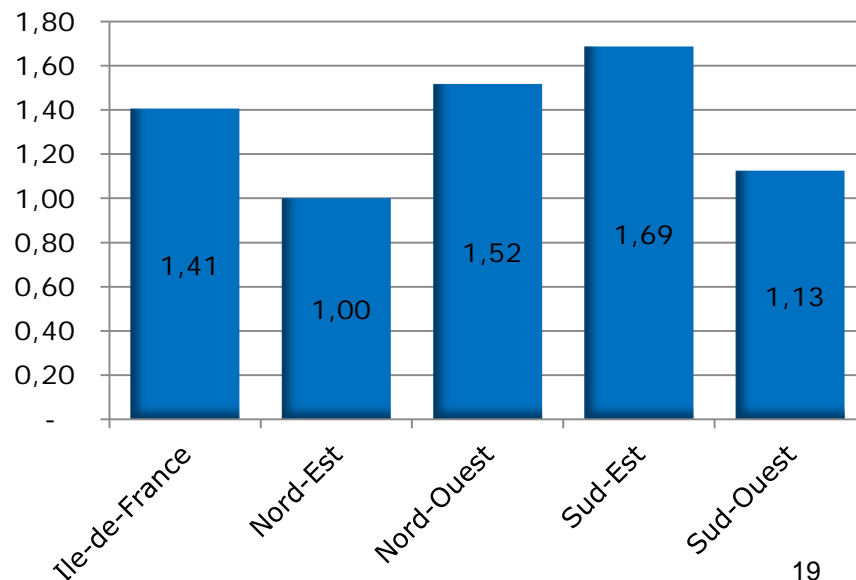
Corps	Nombre de besoins avec au moins 1 candidature	Nombre de candidatures	Taux de pression
DR	1	1	1,00
CR	2	2	1,00
IR	7	9	1,29
IE	25	30	1,20
AI	14	19	1,36
TR	50	83	1,66
AT	12	19	1,58
Total	111	163	1,47

Bassin d'emploi	Nombre de besoins avec au moins 1 candidature	Nombre de candidatures	Taux de pression
Ile-de-France	32	45	1,41
Nord-Est	2	2	1,00
Nord-Ouest	29	44	1,52
Sud-Est	32	54	1,69
Sud-Ouest	16	18	1,13
Total	111	163	1,47

Taux de pression par corps



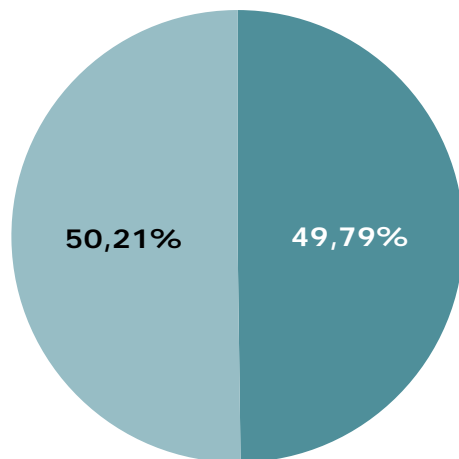
Taux de pression par bassin d'emploi



1.4. Besoins proposés et candidatures par BAP

	Nombre de besoins ouverts par BAP					Total général
	IR	IE	AI	TR	AT	
A	12	11	7	51	11	92
B	1	3	1	5	2	12
C		3	2	3		8
D	2	1		1		4
E	11	23	6	3		43
F	1	3		1		5
G		2	1	3	2	8
J	2	25	8	24	2	61
Total général	29	71	25	91	17	233

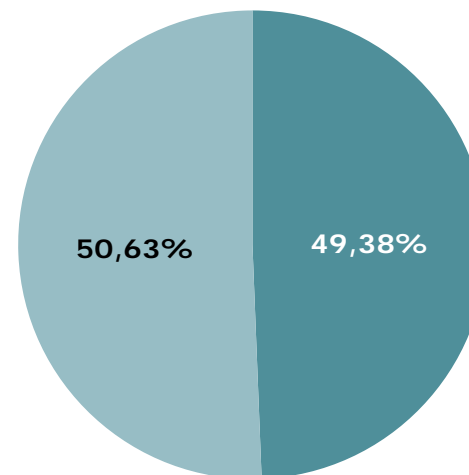
Répartition des besoins proposés



- Service à la recherche (ABCD)
- Appui à la recherche (EFGJ)

	Nombre de candidatures par BAP					Total général
	IR	IE	AI	TR	AT	
A	1	2	5	46	9	63
B			1	1	4	6
C		3	2	3		8
D	1			1		2
E	4	8	3	1		16
F	1	3		1		5
G			1	2	4	7
J	2	14	7	28	2	53
Total général	9	30	19	83	19	160

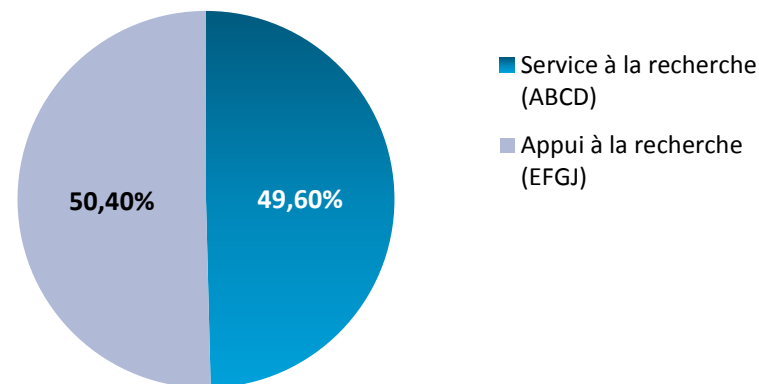
Répartition des candidatures



1.5. Besoins non demandés

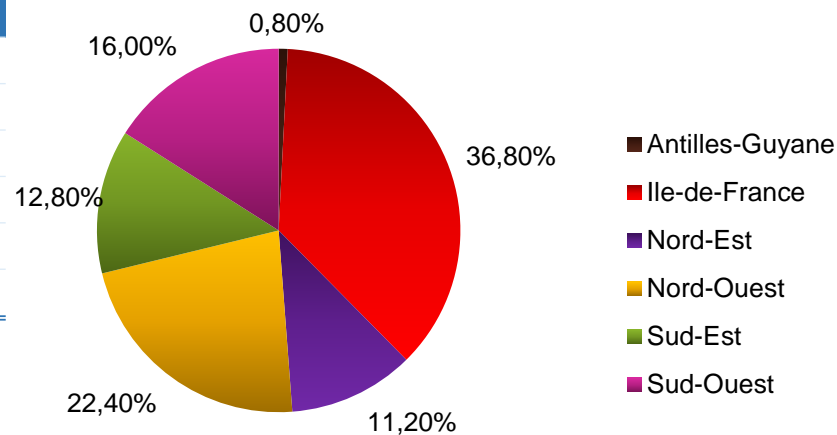
	IR	IE	AI	TR	AT	Total général
A	11	9	3	23	4	50
B	1	3		4	1	9
C		1				1
D	1	1				2
E	8	15	5	2		30
F		1				1
G		2		1		3
J	1	14	3	11		29
Total général	22	46	11	41	5	125

Répartition des besoins non demandés par BAP



	IR	IE	AI	TR	AT	Total général
Ile-de-France	11	21	6	8		46
Nord-Est	3	2	3	4	2	14
Nord-Ouest	2	9	1	15	1	28
Sud-Est	1	7	1	7		16
Sud-Ouest	5	7		7	1	20
Antilles-Guyane					1	1
Total général	22	46	11	41	5	125

Répartition des besoins non demandés par bassin d'emploi



Partie 2

- 1.1. besoins offerts par corps
 - 1.2. Candidatures par corps
 - 1.3. Taux de pression
 - 1.4. Besoins offerts et candidatures par BAP
 - 1.5. Besoins non demandés
-
- 2.1. Profil des candidats
 - 2.2. Répartition selon les motifs de demande de mobilité
 - 2.3. Répartition hommes/femmes des candidats par tranche d'âge et par corps
 - 2.4. Bassin d'emploi : Origine des candidats / besoins demandés
 - 2.5. Les candidats internes

2.1. Profil des candidats (1)

163 CANDIDATURES – 129 CANDIDATS

Corps	Nombre de candidatures	Nombre de candidats	<i>Dont nombre de candidats ayant déposé 2 candidatures</i>	<i>Dont nombre de candidats ayant déposé 3 candidatures</i>	<i>Dont nombre de candidats ayant déposé 4 candidatures</i>
DR	1	1	0	0	0
CR	2	2	0	0	0
IR	9	9	0	0	0
IE	30	24	4	1	0
AI	19	17	2	0	0
TR	83	59	10	4	2
AT	19	17	2	0	0
Total	163	129	18	5	2

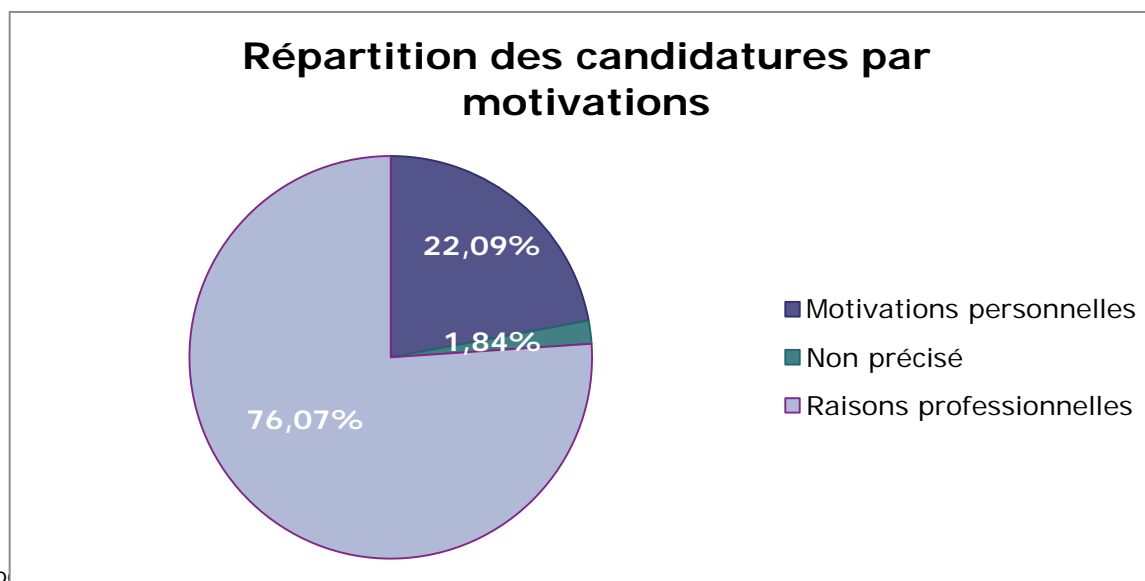
Nombre de souhaits de réintégration parmi les candidatures

Bassin d'emploi visé	Corps				Total général
	IE	AI	TR	AT	
Ile-de-France	2		1		3
Nord-Ouest	1	1	2		4
Sud-Est	1	1	1	1	4
Total général	4	2	4	1	11

2.2. Répartition selon les motifs de demande de mobilité

Motivations de la demande de mobilité	DR	CR	IR	IE	AI	TR	AT	Total général
Raisons professionnelles	1	1	8	27	13	58	16	124
Motivations personnelles		1	1	2	6	24	2	36
Non précisé				1		1	1	3
Total général	1	2	9	30	19	83	19	163

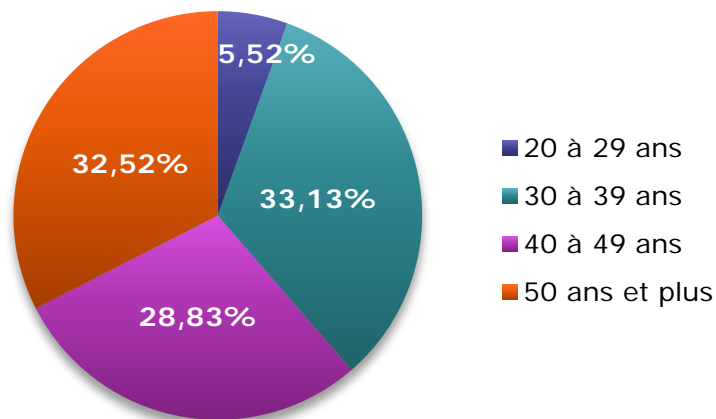
Motivations de la demande de mobilité	Chercheurs	A	B	C	D	E	F	G	J	Total général
Raisons professionnelles	2	46	5	7	2	12	5	6	39	124
Motivations personnelles	1	17		1		3		1	13	36
Non précisé			1			1			1	3
Total général	3	63	6	8	2	16	5	7	53	163



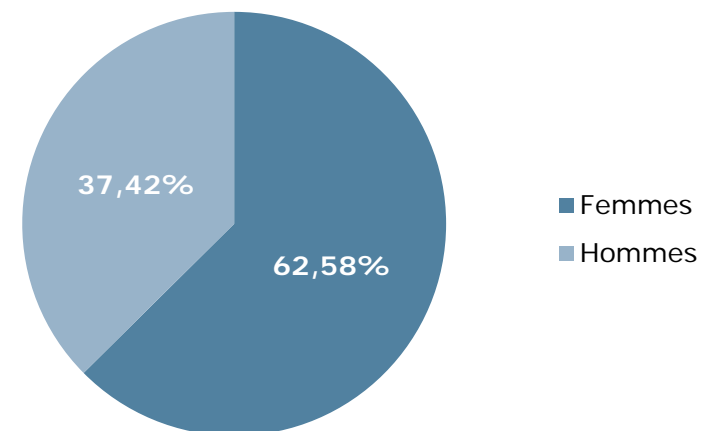
2.3. Répartition hommes/femmes des candidats par tranche d'âge et par corps

Genre	Tranche d'âge	DR	CR	IR	IE	AI	TR	AT	Total général
Femmes	20 à 29 ans						5	2	7
	30 à 39 ans			2	4	5	17	1	29
	40 à 49 ans				5	4	15	4	28
	50 ans et plus	1		1	5	3	25	3	38
Sous-total Femmes		1		3	14	12	62	10	102
Hommes	20 à 29 ans						2		2
	30 à 39 ans		2	2	8	1	7	5	25
	40 à 49 ans			2	4	5	6	2	19
	50 ans et plus			2	4	1	6	2	15
Sous-total Hommes			2	6	16	7	21	9	61
Total général		1	2	9	30	19	83	19	163

Répartition des candidats par tranche d'âge



Répartition des candidats par genre

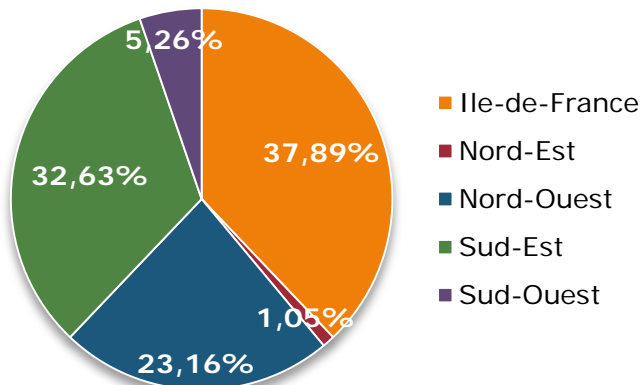


2.4. Bassins d'emploi : Origine/besoins demandés

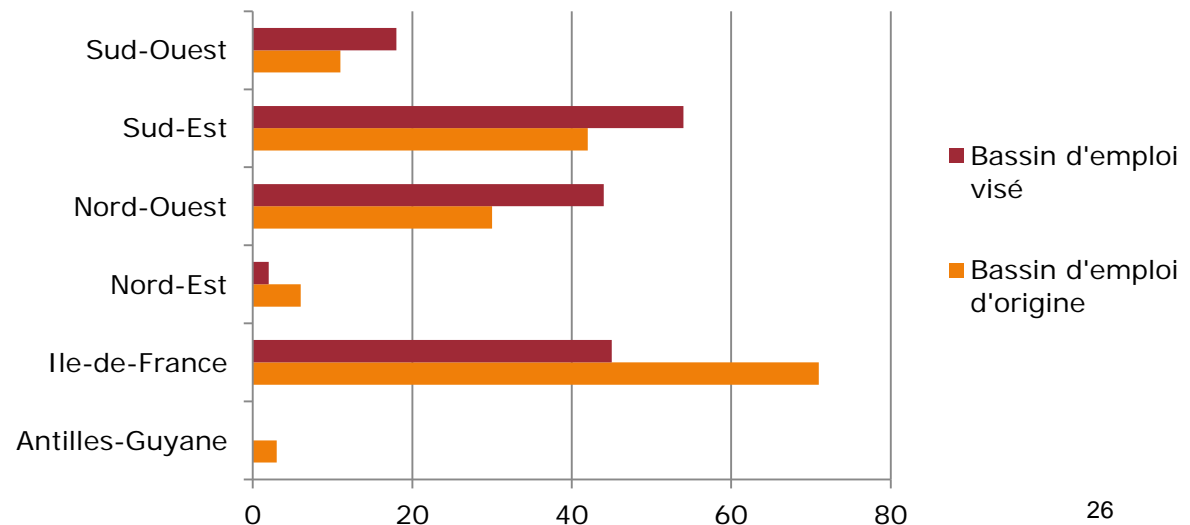


Bassin d'emploi d'origine	Bassin d'emploi visé						Total général
	Antilles-Guyane	Ile-de-France	Nord-Est	Nord-Ouest	Sud-Est	Sud-Ouest	
Antilles-Guyane		1		1	1		3
Ile-de-France		36		14	14	7	71
Nord-Est			1	2	2	1	6
Nord-Ouest		4		22	3	1	30
Sud-Est		3	1	3	31	4	42
Sud-Ouest		1		2	3	5	11
Total général	0	45	2	44	54	18	163

Répartition des candidats ayant demandé un profil dans leur bassin d'emploi d'origine



Répartition par bassin d'emploi



2.5. Les candidats internes (1)

Comparaison centre actuel des candidats et centre des profils demandés

Centre d'origine	Centre Visé														Total général	
	Angers-Nantes-Pays de la Loire	Auvergne-Rhône-Alpes	Bordeaux-Aquitaine	Corse	Dijon Bourgogne Franche-Comté	Jouy-en-Josas	Montpellier	Nancy-Lorraine	Paris-Siège	Poitou-Charentes	Provence-Alpes-Côte d'Azur	Rennes	Toulouse Midi-Pyrénées	Val de Loire		Versailles-Grignon
Angers-Nantes-Pays de la Loire	1	1							1		1	1				5
Antilles-Guyane	1										1				1	3
Auvergne-Rhône-Alpes		7				2		1	1			2				13
Bordeaux-Aquitaine		1	2							1	2			1		7
Corse											1					1
Dijon Bourgogne Franche-Comté					1							1	1	1		4
Jouy-en-Josas		2	1			9	2		1	1		1	2	5	5	29
Montpellier							6				1		3			10
Nancy-Lorraine							1				1					2
Paris-Siège						2			6						2	10
Poitou-Charentes	1						1			3						5
Provence-Alpes-Côte d'Azur		1					3			1	12		1			18
Rennes									2			7				9
Toulouse Midi-Pyrénées													3		1	4
Val de Loire						1							1	9		11
Versailles-Grignon	3	1		1		4	2		3	1	6	2	4	1	4	32
Total général	6	13	3	1	1	18	15	1	14	7	25	14	15	17	13	163

2.5. Les candidats internes (2)

Comparaison département actuel des candidats et département des profils demandés

Département d'origine	Département Visé															Total général						
	ALIMH	BAP	CEPIA	EA	EFPA	GA	MIA	MICA	PHASE	SA	SAD	SAE2	SPE	GEVES	DICSDAR		CODIR	DEV	DIAGONAL	DRH	DSI	
ALIMH	1	1						1	1	2			1									7
BAP		8	3	3			1	1		2			8	2	6	1						35
CEPIA		2	1		1								2									6
EA		6	1	1	2		2	1		1			2	2	2				2			22
EFPA		1		1	2				2				1								1	8
GA	1				1	1	1	1	1	1					1							6
MICA		1					2	1	1	1												5
PHASE					1			3	3				1		4							12
SA	1					1			4	1												7
SAD										1			1									2
SAE2											1											1
SPE			1			2		2					5		2	1		1				14
GIP GEVES			1					1		1				2								5
DICSDAR		6						1		5			2	3			1	1	1			20
COM														1	1							1
DARESE										1						1					1	3
DRH																	1		2			3
DRH PRV																			1			1
DSI						1															2	3
DV IST															1						1	2
Total général	3	25	7	5	7	4	6	8	14	11	5	1	23	4	21	4	2	2	7	4	163	