

# CAP des DR

## - 19 décembre 2006 -

### Concours de DR2 et avancements DR2/DR1

#### ➤ **Concours DR2 :**

Depuis 1998, il y a prise en compte plus importante du projet de recherche, avec appréciation des changements de perspectives de recherche. Il s'agit clairement pour la Direction Générale d'un moyen de recruter les futurs cadres de l'INRA.

La Direction Générale de l'INRA pense qu'avec cette modification du concours l'INRA devient plus adulte dans ses procédures de passage de CR en DR, en passant du continuum d'avancement automatique antérieur, à un changement d'ambition, où le futur DR doit concevoir, développer, etc. Elle insiste sur le fait que le concours DR2 n'est pas un concours de promotion, mais un concours de recrutement pour un nouveau métier. Divers éléments d'appréciation sont pris en compte : missions générales dévolues aux EPST, missions spécifiques à l'INRA, mobilités accomplies, projet, etc. Un DR2 a vocation à concevoir, animer ou coordonner les activités de recherche ou de valorisation. Le dossier présentant l'expérience scientifique doit clairement exposer des activités complémentaires réalisées au service d'une stratégie professionnelle (enseignement, encadrement, expertise, diffusion, partenariat, et missions transversales). La possession de la HDR (20,6 % des CR1 éligibles, 60 % des CR1 candidats, 62 % des CR1 promus), l'animation de projets européens, et les activités d'expertise apportent un plus au dossier.

La partie relevant du projet scientifique doit permettre au candidat de redéfinir son activité tant sur le plan scientifique qu'au plan des finalités d'application. La cohérence entre le projet et l'activité antérieure exercée est prise en compte par le jury. Toutefois, le jury veille à que ce projet ne soit pas la pure reproduction de ce qu'a déjà fait le candidat ou qu'il corresponde à l'extrême à une ouverture tous azimuts par rapport aux compétences du candidat (description d'un projet vaste sans se positionner dans ce projet). Dans ces deux cas, le jury renvoie le candidat à l'année suivante, en qualifiant son projet de non mature.

#### ➤ **Données statistiques Concours DR2 :**

Au 31/12/05, la pyramide des âges des scientifiques (CR+DR) montre pour les hommes un pic majeur vers 55-59 ans, avec un âge moyen de départ à la retraite vers 63 ans. Pour les femmes, la pyramide est très différente avec un pic très fort pour les âges inférieurs à 39 ans.

En ce qui concerne les effectifs par corps, il y a clairement plus de femmes que d'hommes en CR2, un nombre égal en CR1, et un rapport très défavorable en DR. Pour les DR, en tenant compte des pyramides d'âge déséquilibrées entre homme et femme, ce déséquilibre reste toutefois encore très marqué.

Globalement d'après les jurys, la qualité des dossiers pour le concours DR2 augmente d'année en année. Suivant les années, 5 à 8 % des succès au concours ne concernent pas des CR1, mais des ingénieurs ou des personnels extérieurs à l'INRA. Au sein de l'effectif des CR1 éligibles, on constate sur 6 années une augmentation régulière du nombre de femmes avec une stagnation nette du nombre d'hommes. Pourtant en moyenne, il y a une proportion supérieure d'hommes (60 %) que de femmes (40 %) se présentant au concours DR2. Le taux de réussite au concours est à peu près égal pour les hommes et les femmes et s'établit aux alentours de 40 %.

L'âge moyen des CR1 éligibles s'établit autour de 45 ans, pour un âge moyen des recrutés en DR2 aux alentours de 43 ans avec une ancienneté de 10,5 ans en CR1.

### **Données autres EPST (2005) :**

	<b>INRA</b>	<b>INSERM</b>	<b>CNRS</b>
% de CR1 candidats (par rapport aux CR1 éligibles)	13	-	31
% femmes CR1 dans l'organisme	49	55	38
% femmes CR1 candidates en DR2	29	44	30
% femmes CR1 lauréates en DR2	28	48	28

Concernant la persévérance des candidats de l'INRA au concours DR2, on constate qu'au delà de 3 présentations, les candidats arrêtent de se présenter, alors qu'une étude des cas montre qu'une présentation ultérieure n'est en rien défavorable à la réussite au concours.

#### **➤ Promotion DR1 :**

Il s'agit d'un avancement bisannuel, jugé sur dossier par une commission d'avancement (il en existe 5, calquées sur celles des jurys de concours). Il n'existe pas de guide spécifique aux DR2 éligibles.

L'effectif moyen est de 420 à 430 promouvables. Il y a en moyenne 90 candidats annuels de 2001 à 2005 (avec une baisse régulière de 20 à 26 candidats ces dernières années). Le nombre de promus s'établit autour de 28 (soit en moyenne 6,5 % des promouvables, et 31% des candidats). L'ancienneté moyenne des promus est de 12 années d'ancienneté en DR2 (ancienneté requise minimale : 4 années).

Malgré les effectifs de femmes restreints en DR2, on peut considérer qu'il y a 16% de femmes DR2 promouvables, 8% de femmes DR2 candidates, et 7% de femmes DR2 promues.

#### **➤ Conclusions :**

La population des DR se féminise beaucoup plus lentement que la population des CR. Le taux de présentation au concours de DR2 reste plus fort chez les hommes que chez les femmes, alors que le taux de réussite semble identique entre femme et homme (sauf pour les années 2004 et 2005, qui sont en défaveur des femmes).

La CGT-INRA est intervenue pour s'inquiéter de la tendance de plus en plus forte à confier des tâches d'animation lourdes à des CR1 de façon précoce avec des risques de répercussions sur le concours et sur les activités de publications. La CGT-INRA a clairement demandé une analyse de la présentation/non présentation au concours DR2 en fonction du genre et de l'âge, en se basant sur le problème avéré du taux de présentation plus faible des femmes, en se posant la question des choix de priorité familiale sur le professionnel, des choix de vie, ou d'autres raisons à élucider. Enfin, la CGT-INRA a rappelé que le manque d'attractivité du métier de chercheur (et peut-être de celui de DR2) pouvait être une cause majeure de l'autocensure des CR1 au concours DR2.

La CAP DR a donc clairement chargé la DRH et la Délégation à l'Evaluation d'examiner les indicateurs et les caractéristiques des CR1 qui s'autocensurent pour le concours DR2, pour identifier la cause d'autocensure des femmes.

La CAP DR souhaite une définition claire du métier de DR2, afin « d'éliminer les clichés sur le métier de DR dans les niveaux intermédiaires ». Il y a effectivement un problème entre le « discours maison » et le ressenti des candidats potentiels.

L'enjeu de GRH de la CAP DR reste faible, vu la population et l'âge des DR concernés. Toutefois, la CGT-INRA est intervenue sur ce point en analysant le rôle de cette CAP comme une instance de redynamisation des carrières de DR en perte de vue par réorientation (éviter la mise au placard de certains DR).