

Concours Interne 2024 -
INRAE
Techniciens de la recherche
BAP ABCD
Phase d'admissibilité -
Relevé de conclusions

Contexte du concours

Le jury

Le jury était composé de 6 membres (3 femmes et 3 hommes) affiliés aux BAP suivantes : A (4), C (1), J (1).

Les candidats

14 candidats ont déposé des dossiers pour 11 postes à pourvoir en liste principale, dont 1 poste affecté proposé. Un candidat a déposé une double demande (poste affecté et non affecté).

La répartition des candidatures est la suivante :

- 14 dossiers pour la BAP A (100%)

Parmi les candidats, 6 sont des femmes (43 %) et 8 sont des hommes (57 %). L'âge des candidats est compris entre 32 et 51 ans soit un âge moyen de 40 ans.

Analyse des dossiers

L'admissibilité s'est tenue le 10 septembre 2024 en visioconférence. A l'issue de cette phase, 12 dossiers ont été retenus (soit 86 % des dossiers déposés).

Les critères retenus

Pour analyser les dossiers, les membres du jury ont repris les huit critères d'évaluation inscrits dans le guide du candidat à savoir : la qualité du travail et la fiabilité des réalisations ; les qualités relationnelles ; l'implication personnelle ; la capacité de réflexion et de recul ; l'implication dans les fonctions d'intérêt collectif ou transversales ; les mobilités thématiques et/ou fonctionnelles ; la formation continue.

Le jury a ajouté un critère supplémentaire sur la qualité du dossier pour en évaluer sa structure et l'effort de rédaction du candidat.

Chaque dossier a été évalué par trois rapporteurs qui ont utilisé les critères cités précédemment pour l'évaluation tout en identifiant les éléments factuels démontrant que le candidat exerce déjà les missions attendues d'un technicien de recherche. En complément, le président du jury a lu et analysé tous les dossiers afin d'avoir la meilleure vue d'ensemble possible sur les candidatures ; le jury a accordé un poids plus important aux critères « qualité du travail » et « fiabilité des réalisations » par rapport aux autres critères.

Concernant le poste affecté, le jury a cherché à identifier les éléments factuels pour valider la capacité de l'agent à prendre en charge les missions du poste proposé et le jury a ajouté une lettre de type A, B ou C à la notation pour évaluer l'adéquation de la candidature par rapport au profil.

Une analyse des notes des rapporteurs a été effectuée afin d'identifier les éventuels écarts de notation.

La notation

En amont de la réunion d'admissibilité, les membres du jury ont tous déclaré leurs liens d'intérêts avec les candidats avant d'avoir pris connaissance des dossiers. Tout membre du jury ayant un lien d'intérêts avec un candidat n'a pas évalué son dossier ni participé aux discussions sur ce candidat.

L'historique des candidatures précédentes aux concours ne rentrent pas dans les critères de notation car le jury doit chaque année évaluer les dossiers sans prendre en compte les candidatures passées.

Pour tous les dossiers, les trois rapporteurs ont présenté de manière synthétique aux membres du jury chaque dossier en identifiant en quoi le candidat occupe un poste de technicien de recherche tout en listant les points d'amélioration. Lorsque les notes ont fait consensus, le jury a validé la note du candidat. Lorsque les trois rapporteurs ont eu des écarts de notation, le jury a fait une analyse plus approfondie de manière à pouvoir trouver un consensus sur l'analyse du dossier.

En plus des notations le jury a analysé et noté le dossier sur poste fléché via le système de notation A, B ou C.

A l'issue de ces discussions pour chaque dossier, le jury a réparti les dossiers via le barème de notation ci-dessous :

- les dossiers répondant clairement aux missions et activités du corps des techniciens ont reçu une note supérieure ou égale à 16/20
- les dossiers répondant partiellement aux missions et activités du corps des techniciens ont reçu une note comprise entre 13/20 et 15/20
- les dossiers ne répondant pas suffisamment aux missions et activités du corps des techniciens ont reçu une note inférieure à 13/20.

Les notes s'échelonnent de 12 à 18 sur 20.

Seules les notes inférieures à 13/20 ont été déclarées non-admissibles. Ces dossiers ne mettent pas assez en évidence les missions accomplies par l'agent à un niveau de technicien avec des éléments quantifiables et mesurables.

Toutes les décisions ont été approuvées et prises par l'ensemble du jury.

Dans la perspective de permettre au président de faire un retour précis aux candidats, à la fin du concours, les rapporteurs ont identifié dans les dossiers les écarts par rapport aux attendus tout en listant les pistes d'amélioration à travailler.

Le jury a finalement retenu 12 candidats (4 femmes et 8 hommes) pour la phase d'admission.

Commentaires et conseils aux candidats

Il est vivement conseillé aux candidats sur poste affecté de prendre contact en amont du concours avec la structure porteuse du profil dans le but de mieux évaluer l'adéquation de leur candidature avec les attentes du poste.

Pour les postes non affectés, le jury de concours interne a évalué les activités réalisées et décrites de manière factuelle par l'agent avec si possible une évaluation des résultats lorsqu'ils sont décrits. Le jury n'évalue pas le potentiel et les missions que pourrait ou doit prendre en charge l'agent.

La fiche argumentaire doit apporter une plus-value au dossier d'activité via un élément nouveau ou à mettre en lumière et non une répétition des activités de l'agent.

Un effort de synthèse sur les dossiers est apprécié avec des exemples ciblés qui valident les éléments mis en avant, plutôt qu'une liste d'éléments déclaratifs très longs et difficiles à évaluer.

Sur les organigrammes hiérarchiques, il est conseillé aux candidats de faire apparaître clairement leur position via des encadrés en gras ou en couleur et de fournir uniquement l'organigramme de l'unité où est rattaché l'agent.

Le candidat doit éviter les éléments déclaratifs qui sont très difficiles à évaluer par le jury. Il ne doit pas hésiter à mettre en avant des éléments chiffrables et mesurables qui permettent au jury d'analyser le niveau de complexité des activités conduites par l'agent.

Le candidat doit prendre connaissance des fiches emplois types référents pour l'aider à expliquer et argumenter les évolutions ou les changements qu'il a eus dans le cadre de ses activités.

Le jury conseille aux candidats de suivre une formation de préparation aux concours qui permet de bien comprendre les attendus d'un concours interne.

Demandes d'information

Les candidats qui le souhaitent peuvent bénéficier d'un retour individualisé sur leur dossier exclusivement auprès du président du jury.

Pour cela, ils doivent adresser un mail au président, Stéphane BERNARD : stephane.bernard@inrae.fr qui leur proposera un rendez-vous téléphonique ou en visio-conférence à l'issue de la procédure de concours, du 1^{er} novembre au 30 novembre 2024 au plus tard.