

**PLAN DE RECRUTEMENT
FILIERE SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE**

2009

NOTE DE PRESENTATION

Introduction

L'évolution du contexte de l'emploi à l'Inrap a dégagé un certain nombre de postes disponibles qui ont d'ores et déjà permis la réalisation de mutations d'agents opérationnels inscrits au tableau de mutation.

L'Inrap lance à présent son plan de recrutement pour la filière Scientifique et Technique au titre de 2009.

Ce plan propose 20 postes au recrutement externe. Parallèlement, 14 postes sont réservés en interne aux agents de l'Inrap : 8 postes au recrutement interne et 6 à la nomination au choix.

Cette note a pour objet de présenter les modalités d'accès et le déroulement des procédures concernant le recrutement externe et recrutement interne.

Figurent en annexe les documents suivants :

- le calendrier prévisionnel
- la répartition des postes à pourvoir en recrutement interne et recrutement externe
- les profils de postes
- les dossiers de candidatures et la notice explicative

Les dossiers de candidatures au recrutement doivent être retournés complétés

pour le **16 mai 2009** au plus tard (**cachet de la poste faisant foi**)

à

Inrap

Direction des Ressources Humaines – Service Développement des Ressources Humaines

Plan ST 2009

7 rue de Madrid

75008 PARIS

Pour tout renseignement, contactez :

Céline Dubois / Saadia Ziat : 01 40 08 80 82/43 ou service-recrutement@inrap.fr

1. Modalités d'accès

1.1 Recrutement interne

Le recrutement interne concerne la nomination à une catégorie supérieure d'agents en contrat avec l'Inrap à la date de publication officielle des postes, que **ce contrat soit à durée indéterminée ou à durée déterminée**. Les candidats doivent impérativement remplir deux conditions :

- Une condition de titres, de diplômes **ou** de diplômes et d'expérience professionnelle requis pour l'accès à la catégorie d'emploi souhaitée (voir encadré ci-dessous) ;
- Une condition d'ancienneté dans l'établissement, à savoir **trois ans** pour l'accès à la **catégorie 2** et **cinq ans** pour l'accès aux catégories **3, 4 et 5**.

1.2 Recrutement externe

Le recrutement externe s'adresse aux candidats suivants :

- Les candidats n'ayant **jamais travaillé** pour l'établissement, qui remplissent les conditions de diplômes, de titres ou de diplômes et d'expérience professionnelle requis pour l'accès à la catégorie d'emploi souhaitée ;
- Les agents actuellement en CDI qui remplissent les conditions de diplômes, de titres ou de diplômes et d'expérience professionnelle requis pour l'accès à la catégorie d'emploi souhaitée **mais qui ne remplissent pas les conditions d'ancienneté dans l'établissement** ;
- Les agents en CDD à la date de publication officielle des postes et qui remplissent les conditions de diplômes, titres ou de diplômes et d'expérience professionnelle requises pour l'accès à la catégorie d'emploi souhaitée **mais qui ne remplissent pas les conditions d'ancienneté dans l'établissement** ;
- Les agents ayant travaillé en CDD pour l'établissement mais qui ne sont pas en poste à la date de publication officielle des postes et qui remplissent les conditions de diplômes, de titres ou de diplômes et d'expérience professionnelle requis pour l'accès à la catégorie d'emploi souhaitée

Remarque : les agents actuellement en CDI qui remplissent les conditions de diplômes, de titres ou de diplômes et d'expérience professionnelle ainsi que la condition d'ancienneté dans l'établissement peuvent postuler à l'ensemble des postes internes et externes, s'ils estiment correspondre à l'un des profils proposés.

Conditions de diplômes ou diplômes et expérience professionnelle :

Quel que soit le mode de recrutement, interne ou externe, il existe des conditions de titres, diplômes ou diplômes et expérience professionnelle nécessaires pour accéder à une catégorie d'emploi.

Conditions d'accès à la catégorie 2 :

- Baccalauréat ou titre ou diplôme français ou étranger au moins équivalent,
ou
- BEPC ou CAP ou diplôme équivalent et deux années d'expérience professionnelle dans des fonctions similaires.

Conditions d'accès à la catégorie 3 :

- DUT ou BTS ou titre ou diplôme français ou étranger au moins équivalent, ou - Baccalauréat ou diplôme français ou étranger équivalent ainsi que deux années d'expérience professionnelle dans des fonctions similaires. Conditions d'accès à la catégorie 4 : - Licence ou titre ou diplôme français ou étranger équivalent, ou - DUT ou BTS ou titre ou diplôme français ou étranger équivalent et deux années d'expérience professionnelle dans des fonctions similaires. Conditions d'accès à la catégorie 5 : - Doctorat, doctorat d'Etat ou doctorat de troisième cycle ou diplôme français ou étranger équivalent, ou - Master 2, DEA ou DESS et deux années d'expérience professionnelle dans des fonctions similaires à celles relevant de cette catégorie, ou - Licence ou diplôme français ou étranger équivalent et trois années d'expérience professionnelle dans des fonctions similaires.
--

2. Déroulement de la procédure

2.1 Le rôle de la DRH : « la recevabilité » des candidatures

Les candidats internes et externes expriment leurs candidatures à l'aide du dossier de recrutement ci-joint.

La DRH réceptionne les candidatures et les instruit.

Elle vérifie que tous les candidats remplissent les conditions de diplômes, titres ou diplômes et expérience professionnelle ainsi que la condition d'ancienneté pour les candidatures internes.

Elle ne porte pas de jugement qualitatif sur le dossier de candidature.

Elle soumet à la commission de recrutement les candidatures qui nécessitent un avis en matière d'équivalence d'expérience professionnelle.

2.2 Le rôle de la commission de recrutement : « l'admissibilité » des candidats

La commission de recrutement est composée d'agents de l'institut et d'une majorité de personnalités extérieures à l'établissement qualifiées en archéologie.

Les candidatures internes et externes sont soumises à l'avis de cette commission qui les apprécie au regard du profil des postes à pourvoir.

Les candidats (internes ou externes) dont les dossiers ont été retenus sont « admissibles » et sont convoqués par courrier pour passer une audition.

2.3 Le rôle de la commission de recrutement : « l'admission » des candidats

Les candidats retenus pour passer une audition (25 min par candidat) sont reçus par la commission.

En fonction de leur mérite, les candidats seront classés poste par poste.

2.4 Les rôles du Conseil Scientifique et de la Directrice Générale : avis et nomination

Les classements des candidats sont soumis pour avis au Conseil Scientifique.

La décision d'affectation est prise par la Directrice Générale et tient compte du classement par poste.

TRES IMPORTANT

Le candidat veillera à choisir soigneusement le mode de recrutement qui correspond à sa situation (interne ou externe) et le(s) poste(s) sur le(s)quel(s) il postule. En effet, toute candidature exprimée sur un mode de recrutement non accessible au candidat ou sur un poste non affiché dans l'une des listes en annexe sera automatiquement déclarée irrecevable.

Les nominations ne prendront effet qu'après la prise de fonction effective des candidats sur les postes pour lesquels ils auront été retenus. A cet égard, les agents actuellement en contrat à durée indéterminée avec l'Inrap s'engagent à prendre leurs fonctions au plus tard dans les 6 mois qui suivent le courrier de proposition de nomination.

A défaut, celle-ci sera retirée et le bénéfice de la nomination pourra être proposé à un autre candidat.

Dans un souci d'efficacité dans le déroulement de ce plan, le pourvoi par des agents en CDI à l'Inrap de postes offerts au recrutement interne ne donnera pas lieu au réarbitrage immédiat des postes libérés par ces agents (mécanisme dit « de cascade » vers les catégories inférieures).

Les vacances de postes feront l'objet d'un réarbitrage ultérieur.

Annexes

Annexe 1 : Liste des postes à pourvoir par recrutement interne et externe

Annexe 2 : Profils de postes

Annexe 3 : Dossiers de candidature avec note explicative

Annexe 4 : Calendrier prévisionnel (à venir)