



Rapport annuel

Les femmes, les hommes & les ressources 2013



Chiffres clés 2013



8 356 agents titulaires
dont **50.6%** de femmes



872,1 M€ de dépenses
et **873,6 M€** de recettes

76,6%
des moyens financiers perçus
directement par les équipes
de recherche



1 843
chercheurs titulaires



199 unités de recherche
& **48** unités expérimentales

45
projets, avec mandats
de négociation délivrés,
pour le CPER 2015-2020



2 446 stagiaires accueillis
& **497** doctorants rémunérés



13 départements scientifiques
& **8** métaprogrammes

222
chercheurs, ingénieurs
& techniciens recrutés



17
centres de recherche



293 brevets en stock
dont **39** nouveaux



12 nouvelles variétés
végétales



24 nouveaux logiciels
& bases de données déposés



Directeur de la publication : François Houllier
Coordination éditoriale : Françoise Vedele, Jean-François Launay et Eric Connehaye
Relecture : Frédérique Chabrol
Iconographie : Photothèque Inra
Conception graphique et réalisation : Studio Création Inra / UCPC
Coordination de la traduction : Christine Young
Imprimerie : BIPRINT - 360, route de Flins - 78410 BOUAFLE

Inra 147, rue de l'Université - 75338 PARIS | Tél. : +33(0)1 42 75 90 00 | Fax : +33(0)1 47 05 99 66
inra.fr





Sommaire

ÉDITO

06

Introduction par Claude Ronceray

010

Les femmes & les hommes

018

Les moyens financiers

024

Améliorer l'attractivité & moderniser la gestion

034

L'organisation de l'Institut

042

English version



Édito
par Claude Ronceray
DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ
À L'APPUI À LA RECHERCHE



©C.Maire / Inra

Préserver la dimension humaine

Mobiliser les ressources au service des orientations scientifiques stratégiques de l'établissement : c'est tout le défi traité dans ce troisième cahier du rapport d'activité 2013 de l'Inra. Dans un établissement qui consacre plus de 70% de ses ressources à la rémunération de ses personnels, les actions qui concourent à la performance de la « fonction ressources humaines » sont prioritaires. L'expression de l'ambition de l'établissement dans une note de cadrage a donc été une étape importante. Cela va désormais nous permettre d'en décliner les différentes approches, quantitatives et qualitatives, dans une cohérence d'ensemble qui doit préserver cette dimension humaine à laquelle nous sommes très attachés.

Le maintien des moyens associés pendant plusieurs années à cette ambition, partagée largement pour en assurer le succès, a notamment permis à l'Institut d'atteindre pour la première fois le seuil légal de 6% des travailleurs en situation de handicap.

Notre politique ressources humaines est appuyée sur une politique de recrutement pluri-annuelle, dont la soutenabilité budgétaire est une condition nécessaire. Tout comme le besoin de stabilité : les 240 postes offerts aux concours en 2013 ont permis de remplacer les départs à la retraite. Mais l'Inra, comme les autres organismes de recherche, accueille un nombre beaucoup plus important de doctorants et de post-doctorants : accompagner nos collègues en contrats à durée déterminée, pour assurer la réussite de leur parcours à l'Inra mais également pour le valoriser ensuite, est une réelle motivation collective. Souhaitons que la nouvelle école « Eden », qui réunit les doctorants et leurs superviseurs, y contribue.

Le budget de l'Inra est resté alimenté en très grande proportion par des ressources publiques, dont 77,5% de subvention pour charge de service public. Toutefois, la part des financements compétitifs a continué à s'accroître en 2013, avec la montée en charge du plan « investissements d'avenir » (18 M€ reçus), dont bénéficient certaines de nos unités de recherche.

Les efforts importants et partagés par les unités de recherche et expérimentales, mais aussi par les services d'appui dans les centres pour contenir les dépenses de fonctionnement, ont permis à l'établissement de préserver sa capacité d'investissement. L'achèvement des opérations immobilières du contrat de projets État-Région 2009-2013 et la rénovation des infrastructures informatiques ont constitué deux priorités nettes, dans une stratégie de réduction globale des surfaces immobilières de l'établissement.

Ainsi, même si l'année 2013 a vu apparaître plusieurs nouveaux visages dans notre organisation, le cadre stratégique fixé pour 2012-2015 constitue bien l'agenda commun. Les actions de modernisation de la gestion, entreprises par les équipes précédentes, se poursuivent à l'échelle nationale comme au sein des centres, notamment dans la relation adaptative entre les unités et les services d'appui.



Les femmes & les hommes



Les femmes & les hommes

L'Institut se dote d'une nouvelle note de cadrage de la fonction des ressources humaines

Ce document s'inscrit dans la mise en œuvre du schéma directeur pour la modernisation des fonctions support à l'Inra

La note de cadrage stratégique de la fonction ressources humaines (FRH) est le fruit d'une réflexion collective avec les différents réseaux impliqués, suite aux échanges nourris qui ont eu lieu lors des séances de travail entre direction des ressources humaines (DRH) et unités, centres et départements. Des actions ont déjà été engagées par la DRH. Elles concernent la formation des directeurs d'unité, des cadres de proximité, la prévention des risques psychosociaux, ou l'accompagnement des collectifs en évolution.

La question principale soulevée lors des assises internes (plus de 1 800 collègues rassemblés à l'été 2012) concernait la définition, précise et partagée par tous, de l'organisation interne des unités, notamment quand leur taille devient importante. Cette note de cadrage de la FRH est une synthèse des différentes remontées issues des consultations et échanges intervenus ensuite entre juin et octobre 2013, qui contribue à nourrir cette réflexion collective.

La note de cadrage, ainsi que les méthodes de travail et le plan d'action feront l'objet d'une soumission de dossier en 2014 devant l'Union européenne pour élargir le label « Human Resource excellence » obtenu en 2010 pour la politique RH de l'Inra à l'égard des



chercheurs, à l'ensemble de la démarche formulée à travers cette note de cadrage de la FRH. Ce label confèrera, lorsqu'il sera obtenu, une lisibilité internationale à notre action collective, une attractivité accrue et permettra de bénéficier d'une évaluation internationale régulière. Les priorités exprimées et débattues fondent un plan opérationnel d'actions, structuré en plusieurs chapitres :

1. Politique des ressources humaines des contractuels
2. Évolution du management
3. Mise en œuvre concrète de la GPEC
4. Lancement et déploiement de la démarche processus
5. Intégration de la diversité
6. Gestion des « temps de respiration »
7. Prévention des risques physiques, chimiques, biologiques et psychosociaux
8. Prévention des risques juridiques pour les agents, les collectifs et l'établissement
9. Développement de la sensibilité et de l'attractivité à l'international
10. Communication interne de la FRH.

10

Le plan d'action de la note de cadrage, qui sera déployé sur plusieurs années, comporte 10 grands chapitres



Fabrice MARTY
Inra Centre Siège



© C.Maitre / Inra

Directeur
des Ressources humaines



© J.Merdan / Fotolia

« Être au service de la stratégie scientifique de l'établissement »

Que représente la réflexion en amont de la note de cadrage ? Combien de séances de travail, combien de personnes mobilisées, sur combien de temps ?

La première version de la note de cadrage a été rédigée en août 2012. Elle s'est profondément enrichie et restructurée au fur et à mesure de 40 réunions dédiées. Ce processus a réuni au final plusieurs centaines de personnes, qui ont abordé, discuté, critiqué, complété cette note. Plus de 20 versions, de plus en plus riches, se sont succédé approfondissant notre compréhension commune de nos valeurs, des principes qui guident l'action de la FRH, et des priorités de l'Institut.

Quelles en sont les grandes lignes et les principaux chapitres ?

Deux grandes parties structurent la note. La première partie, apparue au cours des échanges, rappelle à la fois comme une nécessité et une fierté collective et individuelle, les valeurs de notre communauté de travail : solidarité, respect, écoute, collégialité, convivialité. Cette première partie identifie aussi les principes de la fonction Ressources humaines, portée par les acteurs RH et par les encadrants et responsables de l'Institut. Le premier principe consiste à incarner des valeurs fortes d'équité, de respect des règles et des personnes, et d'empathie. Les trois autres principes sont l'amélioration continue, le partage des visions et priorités, la préférence donnée à la proximité.

La seconde partie détaille les trois priorités de la fonction ressources humaines : fonder la politique RH sur la stratégie scientifique de l'Institut, lancer l'amélioration continue, gérer les motivations et les conditions de vie au travail. En conclusion, les 10 sujets majeurs sont présentés et fondent chacun un chapitre du plan d'action.

LES FEMMES & LES HOMMES

Nos effectifs

Au 31 décembre 2013, l'Inra compte 8 356 agents titulaires rémunérés, dont 4 227 femmes et 4 129 hommes, ce qui représente 8 091,8 équivalents temps plein (ETP)

Au cours de cette même année, l'Inra a accueilli 2 446 stagiaires et rémunéré 497 doctorants, 33 jeunes scientifiques pré-docs, 19 pré-docs étrangers et 50 post-docs étrangers

Évolution des effectifs titulaires rémunérés au 31 décembre

(source DRH – AD-CG)

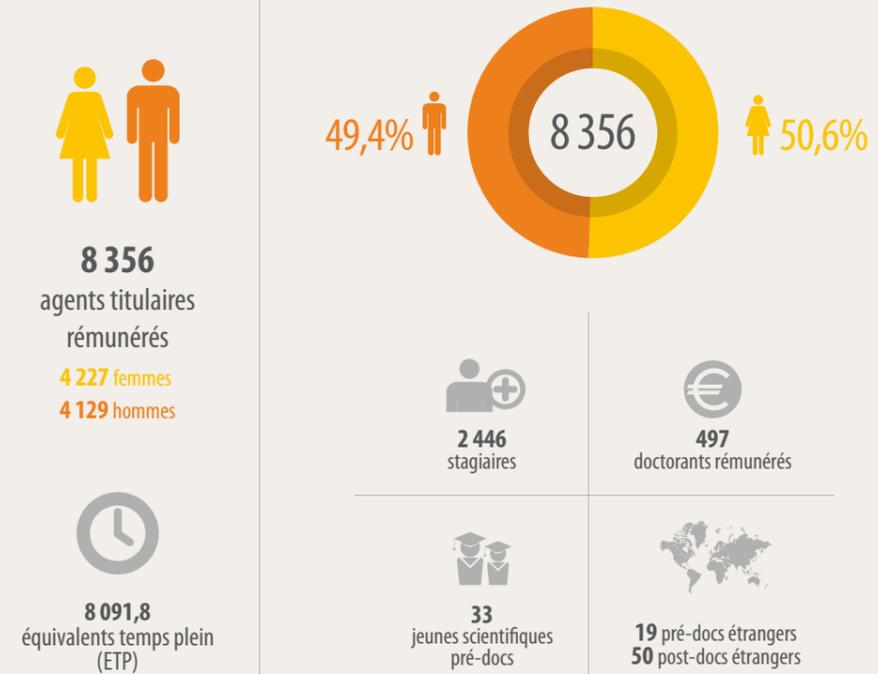
	CHERCHEURS ET DIRECTION		INGÉNIEURS		TECHNICIENS		TOTAL	
	Effectifs	Taux de féminisation*	Effectifs	Taux de féminisation*	Effectifs	Taux de féminisation*	Effectifs	Taux de féminisation*
2007	1 828	40,6%	2 427	47,9%	4 249	51,3%	8 504	48%
2008	1 820	41,6%	2 462	48,7%	4 108	51,7%	8 390	48,6%
2009	1 839	42,6%	2 572	49,7%	4 121	52%	8 532	49,2%
2010	1 837	43,5%	2 590	50%	4 061	52,1%	8 488	49,6%
2011	1 830	44%	2 640	50,2%	4 008	51,8%	8 478	49,6%
2012	1 834	45%	2 628	50%	3 955	52,1%	8 417	50,1%
2013	1 843	45,6%	2 615	51,3%	3 958	52,5%	8 356	50,6%

* Le taux de féminisation est le rapport du nombre de femmes à l'effectif total.

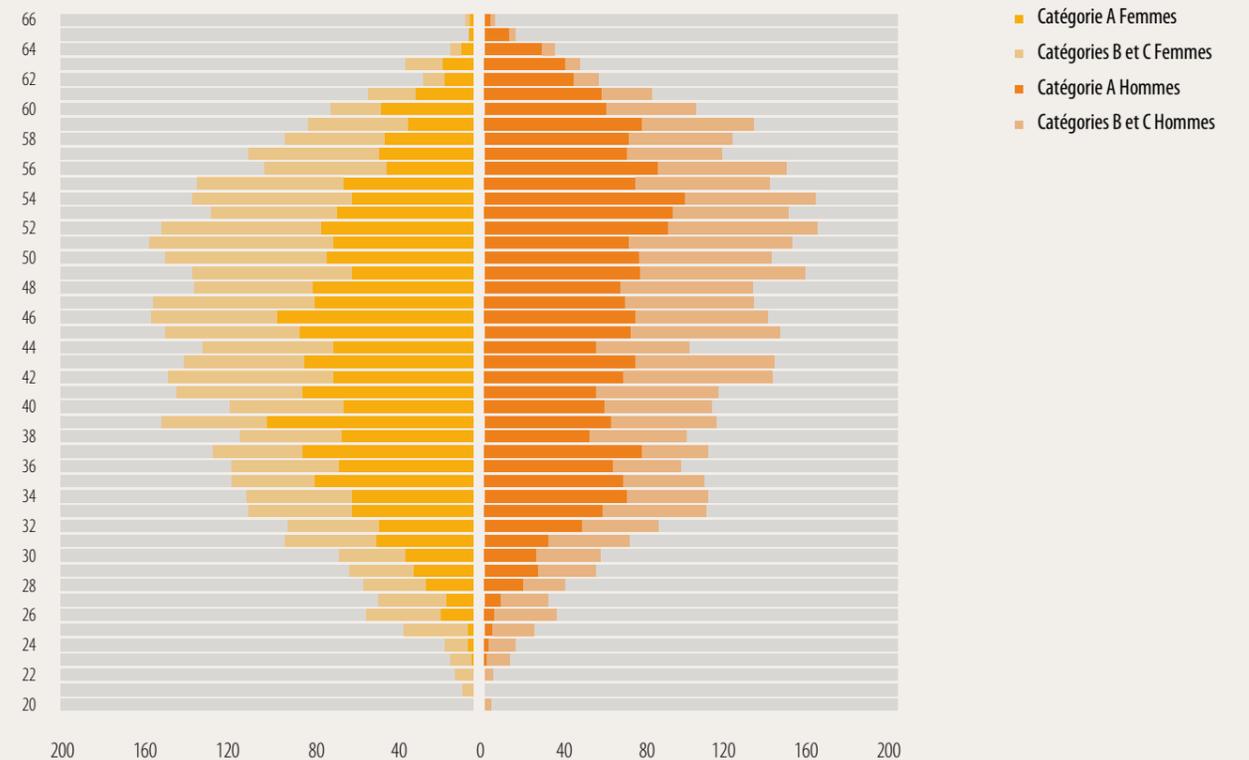
Évolution de la féminisation des chercheurs

Indicateurs de suivi	2009	2010	2011	2012	2013
Effectif total : % Femmes : DR	26%	28%	30%	32%	33,5%
Effectif total : % Femmes : CR	52,4%	53%	53%	53,5%	53,5%
% Femmes lauréates du concours de directeur de recherche	DR 2 : 43,5%	DR 2 : 44%	DR 2 : 37,5%	DR2 : 48%	DR2 : 57%
% Femmes lauréates du concours de chargé de recherche (CR1 ET CR2)	56,5%	49%	38%	34%	50%

Taux de féminisation des fonctions hiérarchiques et du Conseil scientifique



Répartition de l'âge des agents titulaires rémunérés selon le genre et la catégorie de la fonction publique au 31 décembre 2013



La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La démarche d'analyse globale, à l'échelle de l'établissement, engagée depuis deux ans, a franchi une étape importante en 2013. Elle a en effet abouti à une analyse dynamique des effectifs et des compétences des chercheurs, des ingénieurs et des techniciens, restituant ainsi une image – quelquefois inattendue – de nos compétences actuelles et des recrutements effectués ces dix dernières années. Cette analyse a également permis de mesurer l'effet démographique à venir dans les quinze prochaines années sur les cœurs de métiers de l'Institut, ses départements et ses centres de recherche. Ce faisant, combinée à une lecture synthétique des schémas stratégiques des départements et à plusieurs scénarios possibles d'évolution qu'elle formule, cette étude produit des questions de premier ordre pour nourrir la réflexion stratégique de l'établissement.

A ce titre, à presque mi-parcours du document d'orientation 2010-2020, et en amont de l'évaluation de l'Inra prévue en 2015, cette étude ouvre un champ de réflexion nouveau, posé à l'échelle de l'établissement dans son ensemble.

L'étape suivante sera plus opérationnelle. Elle constitue l'un des chapitres clés du plan d'action issu de la note de cadrage de la fonction ressources humaines (FRH). Elle se concentrera sur un nombre limité d'ambitions scientifiques résultant de l'analyse des schémas stratégiques des départements. Il s'agira, avec les départements scientifiques, de traduire ces ambitions en compétences caractérisables, et d'explorer les différentes solutions possibles, internes ou externes, pour les acquérir ou les développer. Les résultats de ce travail feront l'objet d'une communication large, accessible à chacun, de manière à favoriser des dynamiques scientifiques et des parcours professionnels motivants et orientés vers nos ambitions scientifiques.

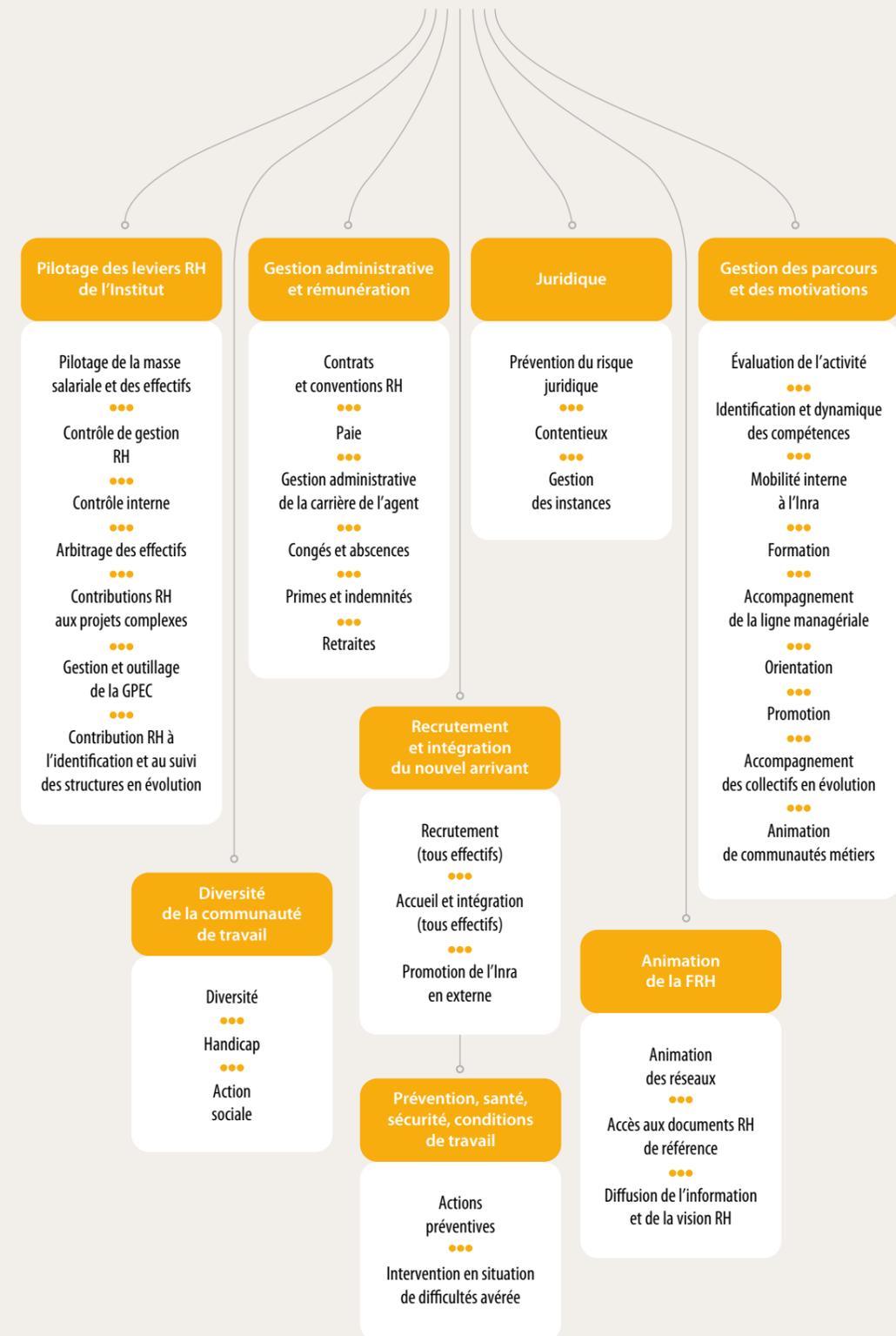
En 2013, l'Inra initie une démarche processus sur la fonction ressources humaines qui s'inscrit dans la durée

La démarche processus est l'un des chapitres clés du plan d'action issu de la note de cadrage de la FRH. Cette démarche fédère l'ensemble des acteurs de la FRH de l'Inra en vue de faire évoluer les services rendus aux personnes et aux collectifs de travail. L'année écoulée a permis, grâce à l'expertise et l'effort de synthèse de plus de 120 contributeurs internes, de cartographier les processus de la fonction, et de proposer des évolutions souhaitées et réalisables à court/moyen/long terme. Beaucoup des propositions faites par les participants ont directement nourri des actions en cours en 2013, par exemple lors de la rédaction de la charte des contractuels. Les propositions faites par les collègues de la FRH sont aussi des éléments d'entrée pour le plan d'action 2014-2015, sur des sujets très variés tels par exemple les contrats de travail, la mobilité interne, la formalisation de la notion de besoin pérenne à couvrir par un permanent, la refonte des processus d'arbitrage.

L'Inra se dote d'une charte des contractuels

Dans le prolongement de la charte interne en vigueur des chercheurs doctorants et jeunes chercheurs recrutés par l'Inra, la charte interne des contractuels intègre le processus de labellisation HR excellence déjà obtenue pour la politique des ressources humaines menée à l'égard de ses chercheurs. Fruit d'une discussion riche et ouverte avec l'ensemble des acteurs RH de l'Inra, cette charte a été présentée aux organisations syndicales. Déclinés en actions reprises dans le cadre du plan d'action de la FRH, les quatre engagements de l'Inra inscrits dans cette charte constituent le socle des valeurs et la posture d'employeur que l'Institut porte et entend porter dans le cadre de sa politique des ressources humaines. Diffusée à tous les agents, elle se déclinera ensuite par notes de service ouvertes à la négociation avec les organisations syndicales, notes qui constitueront le cadre de gestion rénové des contractuels à l'issue du 1^{er} semestre 2014.

Cartographie inventoriant les processus FRH





Les moyens financiers





Les moyens financiers

Le budget 2013 en détails

L'organisme poursuit les efforts engagés pour internationaliser son action, promouvoir son attractivité, moderniser son fonctionnement et conforter pour l'avenir une stratégie financière durable des moyens de la recherche

L'année 2013 est, pour l'Inra, la deuxième année de mise en œuvre de son contrat d'objectifs 2012-2016, principale feuille de route pluriannuelle qui guide nos activités en réponse aux grands enjeux de la recherche agronomique, identifiés dans le document d'orientation à l'horizon 2020. Le budget initial (881,6 millions d'euros) pour 2013 avait été adopté dans un contexte budgétaire qui restait tendu mais où l'établissement a bénéficié des priorités affichées pour la recherche : taux de mise en réserve réduit, mesure de soutien à la recherche.

Le budget 2013 été exécuté en respectant ces priorités : le montant total du budget finalement géré en 2013, soit 941 M€, est en progression sensible par rapport à 2012 (+ 2,9%). L'exécution budgétaire se caractérise par un volume de crédits ouverts élevé, et des taux d'exécution en dépenses et en recettes améliorés. L'exercice dégage ainsi un résultat budgétaire positif (+1,4 M€). Dans le cadre de cette autorisation globale, les dépenses exécutées (872 M€) s'établissent à un niveau nettement supérieur à celui de 2012 (+ 35 M€ soit + 4,2 %). Ce bon taux d'exécution se traduit par un montant de crédits disponibles en fin d'exercice sensiblement inférieur à celui observé en 2012 : 69 M€ contre près de 77 M€ l'année précédente, soit environ -11 %.



Philippe JARRAUD
Inra Centre Siège



Ipsum Lorem © Inra2013

Directeur au financement
et à l'administration générale
(Difag)

76,6

Les équipes de recherche perçoivent directement 76,6%
des moyens financiers de l'établissement



© Genab96 / Fotolia

« Ce budget a permis de soutenir l'ensemble des priorités de l'établissement »

Comment faut-il analyser les principaux résultats de ce budget exécuté ?

La première indication, c'est la préservation des moyens destinés au bon fonctionnement des unités de recherche, rendue possible par la combinaison du soutien sur subvention et de l'apport sur les ressources propres, dont les contrats de recherche. Ensuite, le soutien aux grands programmes scientifiques, et notamment le déploiement des métaprogrammes (huit métaprogrammes, dont deux sont en phase de construction Ecoserv et Glofoods), qui se situent à un niveau stratégique pour l'établissement et se construisent à partir de ses priorités scientifiques. Chaque métaprogramme mobilise et finance des équipes de recherche et des actions qui relèvent de plusieurs départements, et incite à la prise en compte des thématiques transverses à ces départements et définies comme prioritaires par l'Institut. En 2013, 4,7 M€ ont été mobilisés pour le financement des huit métaprogrammes.

Peut-on aussi lire dans cette exécution budgétaire, la montée en puissance de certains projets ?

L'Inra met en œuvre plus de 70 projets liés aux investissements d'avenir, dont 20 sont coordonnés par l'établissement ; ils ont généré un engagement d'environ 18 M€ en 2013, correspondant, à l'issue

d'une phase de conventionnement désormais achevée, à des projets entrés en phase active d'investissement. La réalisation du programme d'investissement pour l'informatique scientifique avec la construction du premier Data Center de l'Institut, à Toulouse, constitue ainsi une étape importante de déploiement d'une offre de service informatique puissante et agile, adaptée aux projets et aux besoins de la recherche opérée par les acteurs et partenaires de l'Inra. Enfin, l'achèvement des opérations de réhabilitation et de construction prévues aux contrats de projets entre l'état et les régions (CPER) : Campus du végétal à Nantes (halle biotechnologique), opération Agroécotrop aux Antilles (halle écophysiological et bâtiments d'élevage), construction et équipement du nouveau bâtiment de microbiologie de l'alimentation au service de la santé humaine (Micalis) à Jouy-en-Josas.



Du budget initial au budget final

Le budget initial

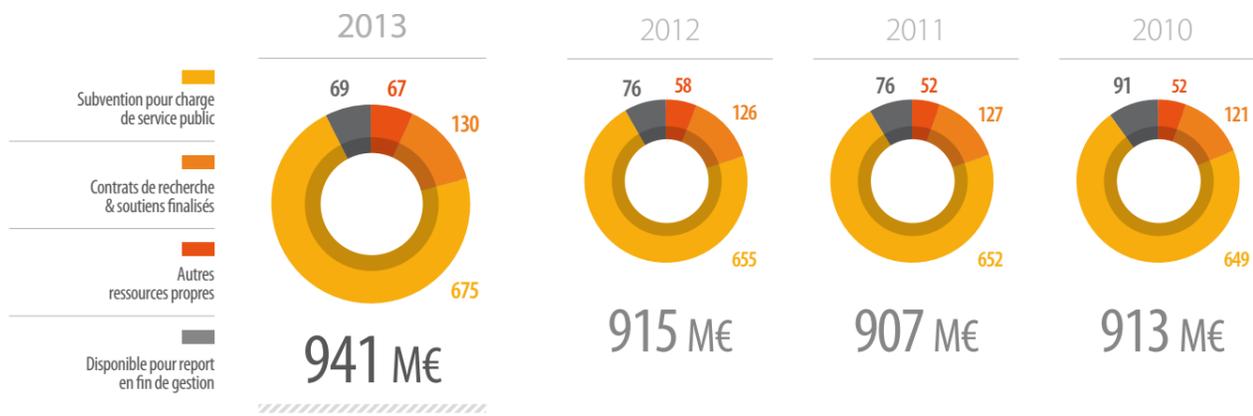
Pour 2013, il s'établit à 881,6 M€. Il est en progression de 3,7% par rapport à 2012. Cette évolution s'explique essentiellement par l'augmentation de la subvention du programme 187 de la mission interministérielle recherche et enseignement supérieur (Mires), qui progresse de 3,1%, et par les financements attendus sur les projets d'investissements d'avenir. Cette croissance doit être toutefois pondérée puisque les subventions pour charges de service public prennent en compte une augmentation importante des charges salariales due à la majoration du taux des pensions civiles qui est compensée par la subvention.

Le budget final

Tel qu'arrêté en fin d'exercice après divers ajustements en budgets rectificatifs, il ressort à 941,0 M€, montant comportant 69,2 M€ au titre des reports de l'exercice précédent.

Évolution du budget final de l'Inra par catégorie de ressources

(Avec report de crédits, en million d'euros)



Les ressources du budget

La structure de financement du budget demeure en 2013 quasi stable par rapport à 2012. Les subventions pour charges de service public d'un montant de 675,3 M€ représentent 77,5% du budget de l'Institut.

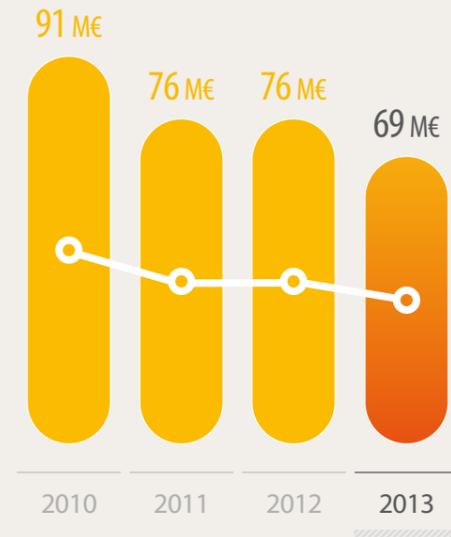
Les ressources propres s'élèvent, quant à elles, à près de 197 M€, soit une proportion de 22,5% du total des ressources contre 21,9% en 2012. Elles comprennent :

- les contrats de recherche et soutiens finalisés prévus à hauteur de 131 M€, soit 15,1% du budget, intégrant la budgétisation des investissements d'avenir à hauteur de 18 M€ ;
- les autres produits (produits valorisés de l'activité de recherche, prestations de services, ventes...) qui totalisent un montant de 66 M€, soit 7,4% du budget.

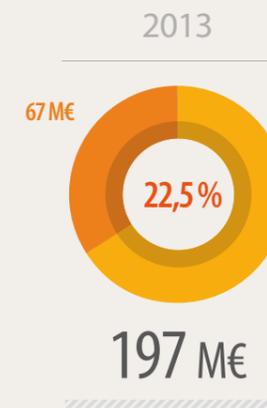
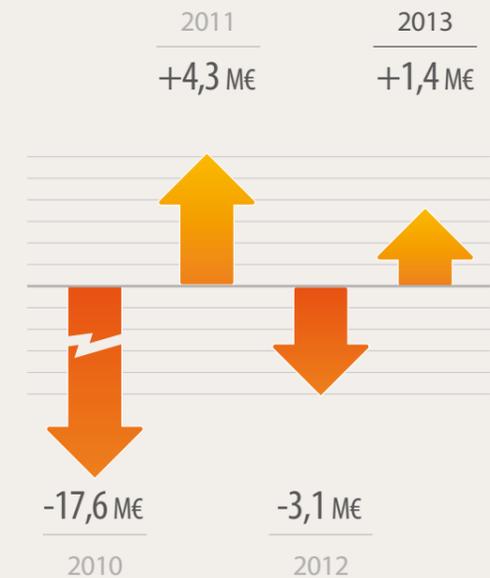
La répartition par grandes natures de dépenses

Les dépenses de personnel à caractère limitatif constituent le poste le plus important. Celui-ci représente 61,3% du budget et correspond à un effectif programmé de 8 936,7 ETPT. Pour les autres natures de dépenses, elles restent stables comparées à 2012 : la dotation globale représente 33,4% (33,4% en 2012) et l'investissement programmé 5,3% (contre 5,3% en 2012).

Historique du report en fin de gestion



Évolution du solde d'exécution budgétaire



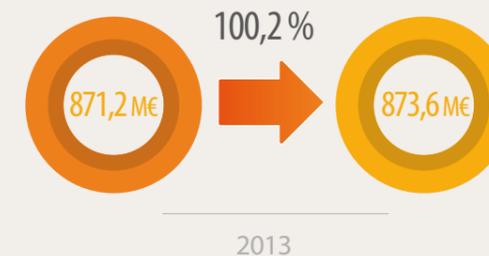
197 millions d'euros

C'est le montant des ressources propres de l'Institut, soit 22,5% du total des ressources : 130 millions d'euros en contrats de recherche et soutiens finalisés et 67 millions d'euros en produits valorisés de l'activité de recherche, prestation de services, ventes...



18 millions d'euros

Les projets investissements d'avenir constituent un apport important en matière d'équipement. L'Inra met en œuvre 74 projets dont 20 sont coordonnés par l'établissement : ils ont généré un engagement d'environ 18 millions d'euros en 2013.



100,2 %

C'est le taux global de réalisation du budget 2013. Prévu à hauteur de 871,2 millions d'euros, il a finalement été réalisé pour un montant de recettes nettes de 873,6 millions d'euros.

La réalisation du budget

Le budget 2013 de l'Inra est réalisé pour un montant de recettes nettes de 873,6 M€ et un volume de dépenses de 872,1 M€. Cette situation aboutit à un solde positif de 1,4 M€

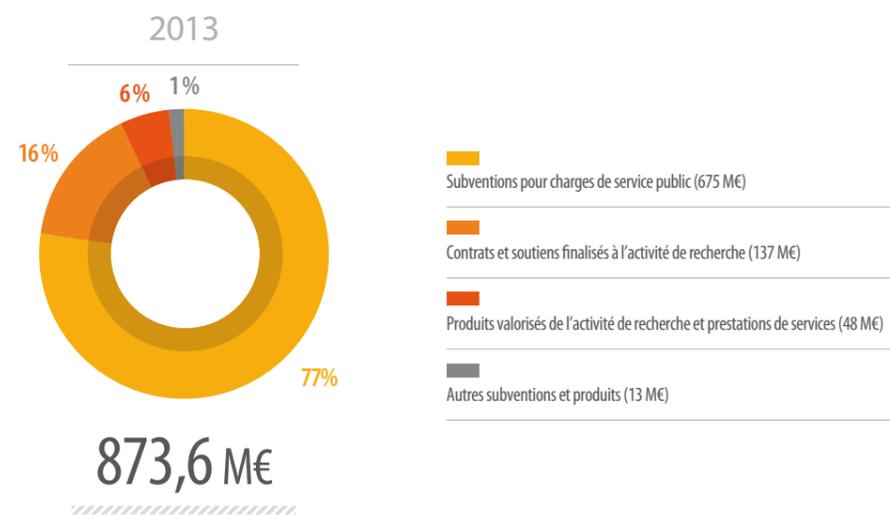
Côté recettes

Rapproché des ultimes prévisions de recettes de l'exercice (871,2 M€), le taux global de réalisation de celles-ci s'établit à 100,2% contre 99,5% en 2012.

Ces recettes se composent :

- des subventions pour charges de service public dont le montant (675,3 M€) est en progression (+3,2%) : elles représentent 77,3% des recettes réalisées (78,5% en 2012)
- des subventions et soutiens finalisés (contrats et conventions de recherche, financement de programme) dont le montant des titres émis s'élève à 137,3 M€, ce qui représente 69,2% du total des ressources propres (69,1% en 2012)
- des autres ressources propres qui s'établissent à 61 M€, soit 30,8% du total des ressources propres (30,9% en 2012).

Répartition des recettes réalisées

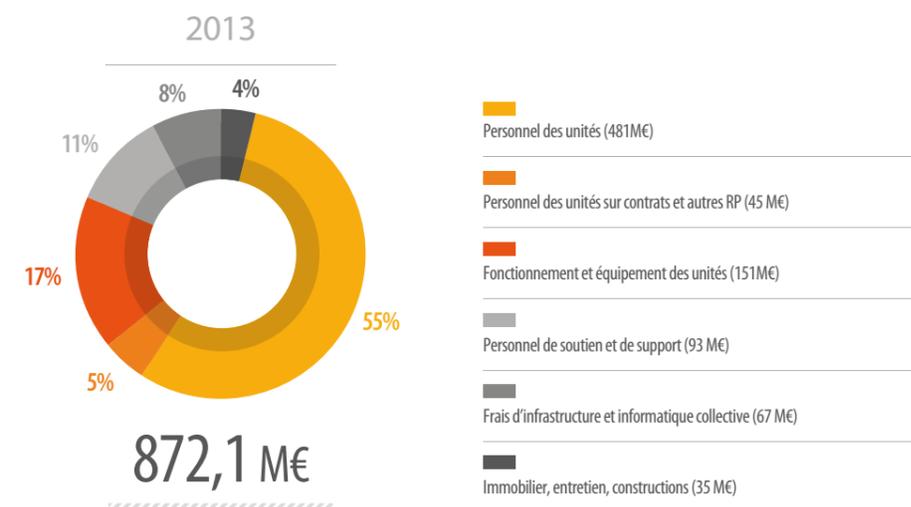


Côté dépenses

Le taux de consommation des crédits ouverts est de 92,7% en 2013, soit 1,2 point de plus par rapport à celui de l'exercice 2012 (91,5%). Ce taux porte sur un volume de crédits ouverts qui, d'un budget à l'autre, a augmenté de 26,3 M€. Cette comparaison fait apparaître une évolution plus ou moins importante selon les natures de dépenses : les crédits destinés à la masse salariale ont progressé de 15,6 M€, les crédits de dotation globale de 9 M€ et ceux destinés à l'investissement de 1,7 M€.

La dynamique des dépenses par destination, y compris les dépenses de personnel, atteste de la priorité budgétaire réservée aux activités conduites directement par les unités de recherche et expérimentales. Les équipes de recherche perçoivent directement 76,6% des moyens financiers de l'établissement. Le taux d'exécution sur cet agrégat est quasiment stable comparé à 2012 (93,9% en 2013, contre 94,1% en 2012).

Répartition des dépenses réalisées par fonction



Améliorer l'attractivité & moderniser la gestion



Améliorer l'attractivité & moderniser la gestion

Débuts réussis pour l'école « Eden »

Apprendre à devenir chercheur dans un institut au service de la société : c'est le projet de l'école des doctorants et des encadrants (Eden)

Mise en place avec le concours des départements de recherche de l'Inra, de la direction des ressources humaines et son service de formation permanente, et en collaboration avec la société Asceo (Arielle Santé), cette école propose un programme destiné aux doctorants et à leur(s) encadrant(s). Son objectif est d'une part, d'inscrire les doctorants dans le contexte d'évolution de la recherche vers une dynamique pluridisciplinaire, et de concevoir leur thèse comme un projet professionnel tout en répondant aux enjeux de recherche finalisée de l'établissement, dont l'une des missions repose sur la participation au dialogue science-société.



D'autre part, ce programme doit permettre aux encadrants de développer des compétences dans le domaine de l'accompagnement (appréhender le passage du statut « d'étudiant » à celui de « chercheur-doctorant », conduite de projet, éthique, créativité). Enfin, il permet aux binômes doctorants-encadrants de poser ensemble les conditions de réussite de la thèse. La formation dispensée est interactive, elle donne lieu à des échanges et des regards croisés entre différentes catégories de publics (chercheurs, chargés de mission de la formation permanente, consultant externe), ainsi qu'au sein des binômes doctorants-encadrants. Elle articule des temps d'apports, de réflexion, et d'appropriation en s'appuyant sur les projets des participants.

12

L'objectif pour les prochaines sessions : un groupe de 12 doctorants (contre 8 actuellement) accompagnés de leur(s) encadrant(s)



Dany HOCH
Inra Angers-Nantes



Ipsium Lorem © Inra2013

Directeur adjoint
Service formation permanente nationale (SFPN)



© J. Weber / Inra

« Plusieurs encadrants sont prêts à revenir avec un nouveau doctorant »

Avez-vous déjà des premiers retours sur l'école « Eden » ? Combien cela concerne-t-il de doctorants, d'encadrants ?

Deux sessions se sont déroulées en 2013 (une troisième a eu lieu en avril 2014). À ce jour, 22 doctorants et 26 encadrants ont été formés. Les inscriptions pour Eden 4 sont lancées pour septembre 2014 et deux dates sont identifiées pour 2015. Un bilan des premiers Eden fait ressortir l'utilité et l'intérêt pour chacun des publics visés et souligne le bon fonctionnement des binômes doctorants-encadrants (gain de temps pour identifier les difficultés et apporter des solutions, richesse des regards croisés entre disciplines via l'atelier de reformulation des sujets) :

- les atouts pour les doctorants : mieux se projeter à trois ans ; une meilleure gestion des risques ; l'appropriation du sujet ; le positionnement du projet de recherche en termes d'enjeux.
- les atouts pour les encadrants : des outils pour accompagner efficacement le doctorant ; des clés de communication et un plan d'action à mettre en œuvre « dès le lundi suivant ».

Quels usages peut-on envisager de ces thèses dans le cadre de la participation de l'Institut au dialogue Science-Société ?

L'ensemble des participants reçoit des apports sur les notions de disciplines et d'inter/pluri/transdisciplinarité, ainsi que sur les relations entre science et société : les gradients de positionnement de la recherche, les types de partenaires associés et leur place dans le projet de recherche. Les doctorants sont ensuite invités à positionner leur sujet dans ces deux dimensions. Par ailleurs, ils sont sensibilisés aux notions d'éthique et de déontologie lors d'une intervention-débat, dont certaines dimensions renvoient aux interactions science-société.



L'Inra dépasse le taux légal d'emploi des travailleurs en situation de handicap

L'Inra a poursuivi le déploiement de sa Politique handicap en atteignant pour la première année l'obligation légale posée en faveur de l'inclusion des personnes handicapées

En 2013, l'Inra affiche un taux légal d'emploi de 6,33% (et un taux direct de 5,78%). Cette progression est le résultat de nombreuses années d'effort entrepris par l'Institut au bénéfice du déploiement d'une politique globale en la matière (du recrutement au maintien dans l'emploi, de la sensibilisation et de la formation ou encore d'un lien contractuel important avec les structures Associations du monde du handicap comme les Établissements et services d'aide par le travail (Esat)).

6

Tout établissement public (selon des modalités particulières) doit employer, dans une proportion de 6% de son effectif salarié, des travailleurs handicapés



« Parmi les EPST, l'Inra est celui qui compte le plus de personnels techniques » précise François Houllier. « Nous sommes déployés sur tout le territoire, en contact avec l'ensemble de la société, ce qui offre une grande variété de situations. Nous avons une culture collective, concrète, cela prédispose à l'emploi des personnels en situation de handicap ».

Cet objectif légal quantitatif s'est naturellement accompagné d'un ensemble de mesures qualitatives déployées par l'Inra ces dernières années, et ce grâce au partenariat avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Fort de la diversité des dispositifs proposés aux agents et aux collectifs de travail, l'Inra et le FIPHFP ont renouvelé conjointement leur partenariat en concluant une seconde convention triennale couvrant la période 2013-2016.



Vanessa DUMETIER
Inra Centre Siège de Paris



Ipsium Lorem © Inra2013

**Chef du service de politique sociale
Direction des Ressources humaines**



© Photographiee.eu / Fotolia

« Si le handicap est partagé, on peut proposer un accompagnement adapté »

Derrière le symbole du taux légal dépassé, quels sont les exemples concrets d'inclusion du handicap à l'Inra ?

Nous consacrons chaque année entre 10% et 20% de nos possibilités d'emplois au recrutement de travailleurs handicapés. Le Code du travail a posé une politique qualitative (par la mise en place d'une obligation légale) mais notre politique de recrutement demeure avant tout qualitative.

L'Inra proposait déjà des aménagements de poste comme des fauteuils ergonomiques, des écrans plus grands, ou encore l'installation de flash lumineux ou d'alarmes sonores.

Nous développons des actions de sensibilisation, de formation, avec des intervenants externes, sur des pathologies parfois méconnues (sur la maladie de Crohn). Cela permet d'avoir des aides directes (techniques et/ou humaines), comme un(e) auxiliaire de vie auprès d'un chercheur, présent(e) tous les jours.

Quelles sont les évolutions les plus marquantes en matière de politique Handicap ?

Depuis 2008-2009, nous avons déployé un réseau des correspondants handicap. Quand ces personnes se réunissent au sein de la cellule RH de leur centre, ils peuvent soulever des problèmes dans le respect de la confidentialité des dossiers, qu'ils soient liés au handicap ou non. C'est une gestion des ressources humaines de proximité à laquelle nous sommes très attachés. L'Institut porte une culture « handi-accueillante », et souhaite mettre en avant la possibilité pour tout agent, en situation de handicap ou non, d'avoir un beau parcours.

L'Institut a prononcé plus de 3 000 promotions en 2013

Après la publication du nouvel espace statutaire concernant la catégorie B (technicien de la recherche) entré en vigueur au 1^{er} novembre 2012, l'Inra a procédé à la mise en conformité de ses promotions en application des dispositions du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation, de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'état. Ce texte précise en effet que les tableaux d'avancements doivent être arrêtés au 15 décembre de l'année précédant celle pour laquelle il est établi et cesse d'être valable à l'expiration de cette même année. C'est pourquoi l'Inra a organisé en 2013 une double campagne de promotion au titre des années 2013 et 2014, permettant ainsi de promouvoir les agents pour l'avenir et non plus de manière rétroactive.

C'est ainsi que près de 3 100 promotions ont été prononcées, toutes catégories confondues, au titre de ces deux années réparties de la manière suivante :

- > 78% d'avancement accéléré d'échelon
- > 17% d'avancement de grade
- > 5% de changement de corps



©C.Maitre / Inra

L'Inra améliore son attractivité vis-à-vis des chercheurs en provenance de l'étranger

Pour favoriser son attractivité, l'effort particulier de communication réalisé en 2012 vers l'international a été poursuivi pour une meilleure lisibilité et compréhension du site web des concours et la diffusion des profils en langue anglaise. Avec 48% des candidatures et 31% de lauréats de nationalité étrangère aux concours CR2, chiffres les plus hauts jamais atteints par l'Inra dans ce domaine, l'ouverture internationale des concours chercheurs Inra continue sa forte progression. Cette attractivité de l'Institut vis-à-vis des chercheurs de nationalité étrangère se manifeste aussi au niveau des concours s'adressant à des chercheurs plus avancés dans leurs parcours scientifiques : sur les quatre dernières années (2010-2013), l'Inra a recruté 39 chercheurs au niveau CR1 ou DR2, sur la base de la qualité de leur projet scientifique et de leur pertinence par rapport aux priorités scientifiques de l'Inra. Parmi ces 39 chercheurs de haut niveau, 14 (36%) étaient de nationalité étrangère.

L'Inra distingué par le prix « ANDès initiatives » pour ses actions en faveur des jeunes chercheurs

L'Inra a reçu le premier prix « ANDès Initiatives » récompensant deux de ses actions menées en faveur des jeunes chercheurs : la démarche « Référents RH » et l'école « Eden » (École des doctorants et des encadrants). Ce prix a été remis lors des Journées de la communauté française des docteurs organisées par l'Association nationale des docteurs (ANDès) les 28 et 29 juin 2013.

Recruter des compétences et des savoir-être : le projet « référents RH »

Ce projet s'inscrit dans la continuité de la politique d'ouverture des recrutements de chercheurs de l'Inra, qui a souhaité doter les jurys d'une meilleure capacité d'évaluation des compétences et savoir-être attendus d'un jeune chercheur. À cette fin, après une année expérimentale, l'ensemble des jurys de recrutement des jeunes chercheurs (niveau CR2) accueille depuis 2012 un « référent Ressources humaines ». Ce référent RH est un chercheur. Son rôle dans le jury est de promouvoir un regard élargi sur les compétences des candidats, au-delà des compétences scientifiques qui restent prioritaires.

L'Inra a recruté sur concours externe 222 chercheurs, ingénieurs ou techniciens en 2013

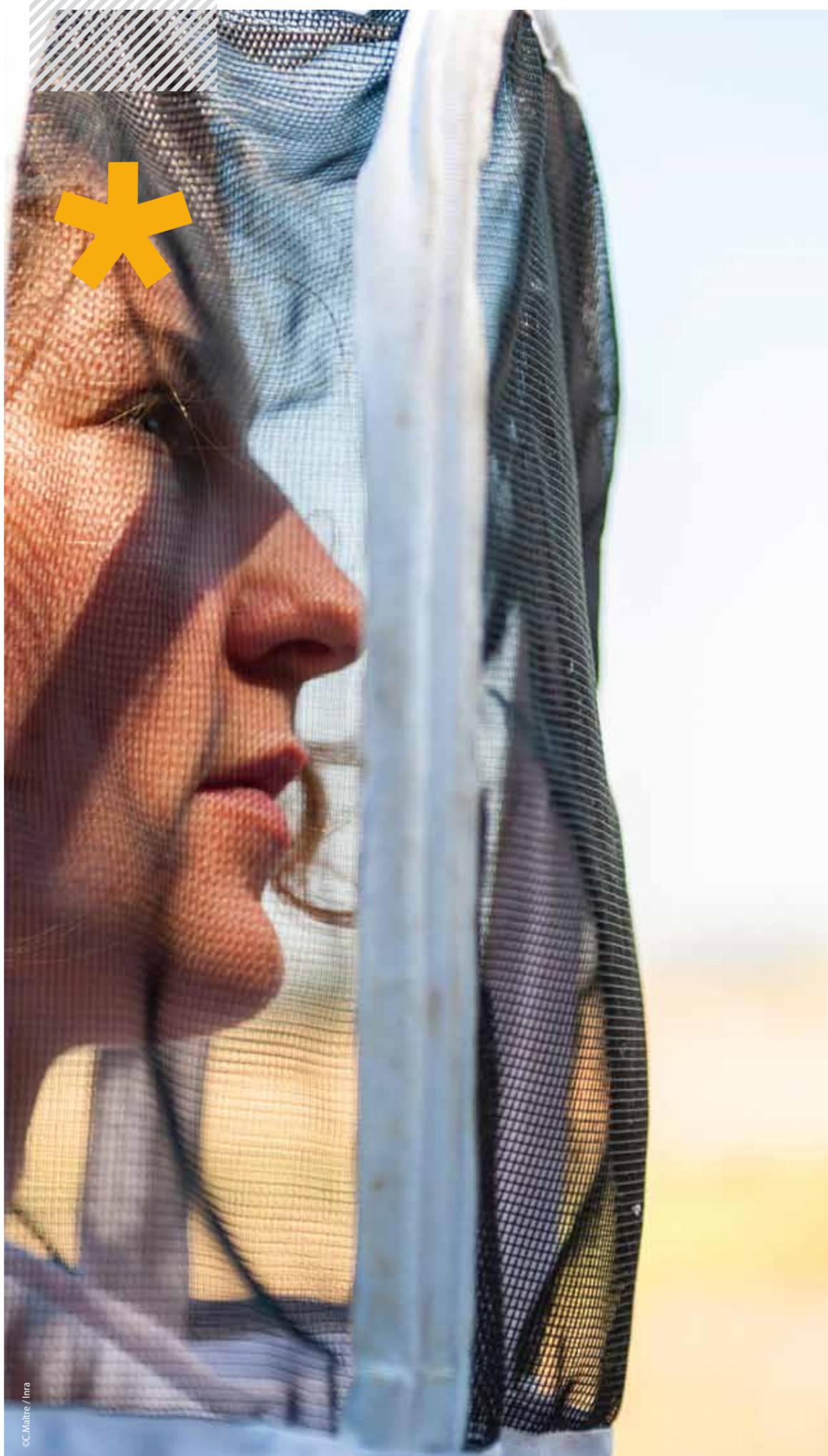
En 2013, 41 profils de chercheurs au niveau CR2 et un profil au niveau DR1, 53 possibilités de recrutement sur projets au niveau CR1 et DR2, ainsi que 137 profils d'ingénieurs et techniciens ont été proposés au recrutement sur concours. Ils ont rassemblé un total de 4 181 candidatures. Ces concours ont permis le recrutement de 48 chercheurs au niveau DR2 et DR1 (dont 42 CR1 de l'Inra), 42 chercheurs au niveau CR2 et CR1, ainsi que 132 ingénieurs et techniciens. Les concours de recrutement d'ingénieurs et de techniciens ont attiré 3 329 candidatures. Au total, ce sont 131 profils qui ont été pourvus, soit un taux de réussite supérieur à celui enregistré en 2012. Ces recrutements ont couvert aussi bien les métiers d'exercice de la recherche, allant de la biologie aux sciences chimiques, en passant par les sciences humaines et sociales ou les milieux naturels et ruraux, que les métiers d'appui de la recherche comme la gestion financière et comptable, la coopération internationale, les ressources humaines et les affaires juridiques ou l'informatique, la maintenance et la médiation scientifique.



©C.Maitre / Inra

Oppi : un outil pour piloter la prévention à l'Inra

L'Oppi (Outil de pilotage de la prévention) est un outil qui permet de synthétiser les risques professionnels présents dans toutes les unités de notre Institut. La finalité est de pouvoir construire un programme prévention pour chaque unité afin d'améliorer la sécurité et les conditions de travail de nos collaborateurs. Les actions d'amélioration définies suite à une analyse d'accident peuvent également être saisies dans l'Oppi permettant d'intégrer nos retours d'expérience. L'outil est accessible à tous les agents depuis le portail oppi.prevention.inra.fr. Des accès spécifiques sont délivrés aux directeurs d'unités ainsi qu'aux membres de CHSCT qui ont un rôle de veille et d'alerte en matière de prévention. Deux ans après son déploiement, l'outil recense près de 30 000 risques et de nombreuses actions amélioratrices.



L'organisation de l'Institut

Composition du Conseil d'administration

Notre Conseil d'administration délibère notamment sur l'orientation de la politique de recherche de l'Institut, les programmes généraux d'activités et d'investissements, l'exploitation des résultats de la recherche et sur les mesures générales relatives à notre organisation, notre budget, ses modifications et son compte financier.

MEMBRES DE DROIT

Président

François Houllier

Président-Directeur général de l'Inra

Représentants de l'État

Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt

Mireille Riou-Canals

Directrice générale de l'enseignement et de la recherche

Catherine Geslain-Laneelle

Directrice générale des politiques agricole, alimentaire et des territoires

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Pierre Valla

Directeur général adjoint de la recherche et de l'innovation

Didier Hoffschir

Directeur scientifique à la direction générale de la recherche et de l'innovation

Ministère de l'Économie et des Finances

Jean-Louis Gérard

Sous-directeur des produits alimentaires et des marchés agricoles et alimentaires, Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes

François Pouget

Chef de bureau de la recherche et de l'enseignement supérieur, Direction du budget

Ministère du Redressement productif

Marc Rico

Chef de bureau à la direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services

Ministère des Affaires sociales et de la Santé

Ariane Pochet

Chef du bureau alimentation et nutrition, Direction générale de la Santé

Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie

Claire Hubert

Chef du service de la recherche, Direction de la recherche et de l'innovation

MEMBRES NOMMÉS

Président du Conseil scientifique de l'Inra

Frédéric Dardel

Président de l'Université Paris Descartes

Représentants des organisations professionnelles agricoles

Assemblée permanente des chambres d'agriculture - Apca

Joseph Giroud

Secrétaire général

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles - FNSEA

Christophe Terrain

Président de la Commission recherche et innovation et Président de l'Association générale des producteurs de maïs

Confédération nationale de la mutualité, de la coopération

et du crédit agricole - CNMCCA

Dominique Lefebvre

Président

Centre national des jeunes agriculteurs - CNJA

Julien Valentin

Administrateur

Représentants des industries liées à l'agriculture

Vivencia

Dominique Dutartre

Directeur général adjoint en charge de la Recherche et de l'Innovation

Association nationale des industries alimentaires - Ania

Yves Bayon de Noyer

Président de la Commission Recherche

Groupe Rémy Cointreau

Dominique Hériard Dubreuil

Ex PDG du Groupe

Union française des semenciers - UFS

François Desprez

Président de la Maison Florimond-Desprez, membre du CA

Représentante des consommateurs

Confédération de la consommation, du logement et du cadre de vie - CCLCV

Reine-Claude Mader

Présidente

Représentants des salariés de l'agriculture

Fédération nationale agroalimentaire et forestière de la CGT

André Hemmerle

Fédération générale CFDT Agroalimentaire

Frédéric Malterre,

Secrétaire national

MEMBRES ÉLUS

CFDT

Elisabeth Blesbois

Unité Physiologie de la reproduction et des comportements (Inra Tours)

Jamila Anba-Mondolini

Unité Microbiologie de l'alimentation au service de la santé humaine (Inra Jouy-en-Josas)

CGT

Pascal Tillard

Unité Biochimie et physiologie moléculaire des plantes (Inra Montpellier)

Pascale Maillard

qui est basée à l'UMR Écologie et écophysiologie forestières (Inra Nancy)

SUD Recherche EPST

Jean-François Humbert

UMR Biogéochimie et écologie des milieux continentaux (Inra Versailles)

Composition du Conseil scientifique

Notre Conseil scientifique est une instance de réflexion et de proposition en matière de politique scientifique et d'évaluation des activités de recherche.

PRÉSIDENT

Frédéric Dardel

Président de l'Université Paris Descartes

MEMBRES DE DROIT

François Houllier

Président-Directeur général de l'Inra

Olivier Le Gall

Directeur général délégué aux affaires scientifiques de l'Inra

Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt

Mireille Riou-Canals

Directrice générale de l'enseignement et de la recherche

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Simone Bonnafous

Directrice générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle

Roger Genet

Directeur général pour la recherche et l'innovation

MEMBRES NOMMÉS

Frédéric Dardel

Président du Conseil scientifique - Université Paris V-Descartes

Maurice Barbezant

UNCEIA, anciennement Directeur de la Maison nationale des éleveurs

Hélène Barbier-Brygoo

Directrice de l'Institut des sciences du végétal au CNRS

Dominique Bureau

Délégué général du Conseil économique pour le développement durable (CEDD)

Patrick Caron,

Directeur général délégué à la recherche et à la stratégie du Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (Cirad)

Marie-Hélène Saniez

Directrice nutrition du Groupe Roquette

Sophie Jullian

Délégué régional à la recherche et à la technologie (D2RT) de la région Rhône-Alpes

Marie-Laure Navas

Professeur à SupAgro Montpellier

Gilles Pinay

Directeur de UMR EcoBio - Osur Campus de Beaulieu Université de Rennes 1

André Pouzet

Directeur du Centre technique interprofessionnel des oléagineux métropolitains (Cetiom)

Dominique Pontier

Professeur à l'Université Claude Bernard-Lyon 1

John R. Porter

Professeur à l'Université de Copenhague

Isabelle Rico-Lattès

Directrice de recherche au CNRS

MEMBRES ÉLUS

Environnement et agronomie, écologie des forêts, prairies et milieux aquatiques

Daniel Auclair

Directeur adjoint de l'UMR Amap : botanique et bioinformatique de l'architecture des plantes

Santé des plantes et environnement

Catherine Albertini

Inra Centre de Versailles-Grignon

Génétique et amélioration des plantes, biologie végétale, groupe d'étude et de contrôle des variétés et des semences

Taline Elmayan

Institut Jean-Pierre Bourgin

Caractérisation et élaboration des produits issus de l'agriculture

Jean-Michel Salmon

UMR Inra / Ensam / Univ. Montpellier 1 - Sciences pour l'œnologie

Physiologie animale et systèmes d'élevage

Yves Chilliard

Unité de recherche sur les herbivores

Santé animale, génétique animale

Harry Archimède

Unité de recherches zootechniques

Alimentation humaine, microbiologie et chaîne alimentaire

Monique Lavielle

Directrice de l'unité Nutrition et régulation lipidique des fonctions cérébrales

Sciences sociales, agriculture et alimentation, espace et environnement ; Mathématiques et informatique appliquées ; Sciences pour l'action et le développement

Joël Chadeuf

Unité Biostatistiques et processus spatiaux

Services d'appui à la recherche, administration centrale, documentation et publications, informatique

Nicolas Maurin

Délégation à l'évaluation

Composition du Comité d'éthique pour la recherche agronomique

Ce comité consultatif a pour objectif de traiter des questions éthiques que peuvent soulever l'activité et le processus de recherche en France et hors de France, dans les domaines de l'agriculture, de l'alimentation, de l'environnement et du développement durable. Il est placé auprès du président du Conseil d'administration de l'Institut. Il est commun au Cirad et à l'Inra.

PRÉSIDENT

Louis Schweitzer
Président d'Initiative France

MEMBRES NOMMÉS

Fifi Benaboud
Coordinatrice de projets, centre nord-sud du Conseil de l'Europe

Soraya Duboc
Ingénieur agroalimentaire
Nestlé

Catherine Larrère
Professeure agrégée de philosophie
Université de Paris 1

Jeanne-Marie Parly
Anthropologue
Professeure agrégée en sciences économiques

Gilles Bœuf
Président du Muséum national d'histoire naturelle

Marcel Bursztyn
Professeur au Centre pour le développement durable
Université de Brasilia

Claude Chéreau
Historien
Inspecteur général honoraire de l'agriculture

Patrick du Jardin
Agronome
Doyen de la faculté de Gembloux
Université de Liège

Gérard Pascal
Nutritionniste
Directeur de recherche honoraire

Lazare Poamé
Professeur de philosophie, Université de Bouaké
Président du Comité consultatif national de bioéthique de Côte d'Ivoire

Gérard Toulouse
Directeur de recherche au laboratoire de physique théorique,
École normale supérieure de Paris

Dominique Vermersch
Agronome, Professeur d'économie publique et d'éthique
Recteur de l'Université catholique de l'Ouest

Heinz Wismann
Philosophe
Professeur, École des Hautes Études en sciences sociales (EHESS)

Nominations 2013

Direction générale

Olivier Le Gall, Directeur de recherche, est nommé Directeur général
Délégué aux affaires scientifiques (DGDS)

Claude Ronceray, Administrateur civil, est nommé Directeur général
Délégué chargé de l'appui à la recherche

Présidence de l'Inra

Françoise Vedele, Directrice de recherche, est nommée conseillère auprès
du Président-Directeur général de l'Institut.

Jean-François Launay, Directeur de la Communication, est nommé
Directeur de cabinet auprès du Président-Directeur général de l'Institut.

Direction de l'Action régionale, de l'Enseignement supérieur et de l'Europe (DARESE)

Philippe Chemineau, Directeur de recherche, est nommé Directeur

Délégation à l'Expertise scientifique collective, à la Prospective et aux Études (DEPE)

Bertrand Schmitt, Directeur de recherche, est nommé Directeur

Délégation à l'Évaluation (DEV)

Edith Legouy, Directrice de recherche, est nommée Directrice

Direction du Financement et de l'Administration générale (DIFAG)

Philippe Jarraud est nommé Directeur

Direction du Système d'Information (DSI)

Jean-Michel Perez-Cano est nommé Directeur

Département Santé des Plantes et Environnement (SPE)

Christian Lannou, Directeur de recherche, est nommé
Chef de Département

Département Biologie et Amélioration des Plantes (BAP)

Carole Caranta, Directrice de recherche, est nommée
Chef de Département

Département Écologie des Forêts, Prairies et milieux aquatiques (EFPA)

Thierry Caquet, Directeur de recherche, est nommé
Chef de Département

Département Santé des Plantes et Environnement (SPE)

Christian Lannou, Directeur de recherche, est nommé
Chef de Département

Département Sciences sociales, Agriculture et Alimentation, Espace et Environnement (SAE2)

Alban Thomas, Directeur de recherche, est nommé Chef de Département

Centre de recherche d'Antilles-Guyane Délégation régionale

Harry Ozier-Lafontaine, Directeur de recherche, est nommé
Président de Centre et Délégué régional pour les régions Guyane,
Guadeloupe et Martinique.

Centre de recherche de Clermont-Ferrand-Theix Délégation régionale

Jean-Baptiste Coulon, Directeur de recherche, est nommé Président de
Centre et Délégué régional pour les régions Auvergne et Limousin

Centre de recherche de Corse – Délégation régionale

François Casabianca, Ingénieur de recherche, est nommé
Président de Centre et Délégué régional pour la Corse

Délégation régionale Ile-de-France

Marianne Lefort, Directrice de recherche est nommée
Déléguée régionale pour la région Ile-de-France

Centre de recherche de Poitou-Charentes

Délégation régionale

Lilian Giry, Ingénieur d'études, est nommé
Directeur des services d'appui



Organigramme 2013

CONSEIL D'ADMINISTRATION



Président
François Houllier

CONSEIL SCIENTIFIQUE



Président
Frédéric Dardel

COMITÉ D'ÉTHIQUE



Président
Louis Schweitzer

COLLÈGE DE DIRECTION

PRÉSIDENTE - DIRECTION GÉNÉRALE



Christine Charlot
Secrétaire générale
du collège de direction

Mission de coordination des actions
avec les partenaires agricoles
(par intérim)



François Houllier
Président-Directeur général



Olivier Le Gall
Directeur général délégué
aux Affaires scientifiques



Claude Ronceray
Directeur général délégué
à l'Appui à la recherche

DIRECTEURS SCIENTIFIQUES



Christine Cherbut
Directrice scientifique
Alimentation et Bioéconomie



Hervé Guyomard
Directeur scientifique
Agriculture



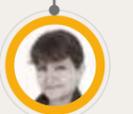
Jean-François Soussana
Directeur scientifique
Environnement



Robert Habib
Délégué aux Affaires
internationales



Gilles Aumont
Délégué aux Infrastructures
scientifiques collectives



Edith Legouy
Déléguée à l'Évaluation



Paul Colonna
Délégué scientifique
au Développement durable



Jean-François Launay
Directeur de cabinet
du Président
et de la Communication



Françoise Vedele
Conseillère
scientifique



Pierre-Henri Duée
Mission d'audit interne
et d'inspection



Bertrand Schmitt
Délégué à l'Expertise scientifique
collective, à la Prospective
et aux Études

DIRECTION D'APPUI À LA RECHERCHE



Philippe Chemineau
Directeur de l'Action régionale,
de l'Enseignement supérieur et de l'Europe



Philippe Jarraud
Directeur du Financement
et de l'Administration générale



Fabrice Marty
Directeur des
Ressources humaines



Jean-Michel Perez-Cano
Directeur du Système
d'information



Gérard Jacquin
Directeur
de la Valorisation



Karine Gueritat
Administrateur
du siège



Philippe Martin
Agent comptable principal



Pierre Paris
Mission de coordination
des services déconcentrés
d'appui à la recherche

CHEFS DE DÉPARTEMENTS

Jean Dallongeville
Alimentation humaine - ALIMH

Carole Caranta
Biologie et amélioration
des plantes - BAP

Monique Axelos
Caractérisation et élaboration des produits
issus de l'agriculture - CEPIA

Thierry Caquet
Écologie des forêts, prairies
et milieux aquatiques - EFPA

Guy Richard
Environnement et agronomie - EA

Denis Milan
Génétique animale - GA

Frédéric Garcia
Mathématiques et informatique
appliquées - MIA

Emmanuelle Maguin
Microbiologie et chaîne
alimentaire - MICA

Benoit Malpaux
Physiologie animale et systèmes
d'élevage - PHASE

Thierry Pineau
Santé animale - SA

Christian Lannou
Santé des plantes
et environnement - SPE

Benoit Dedieu
Sciences pour l'action
et le développement - SAD

Alban Thomas
Sciences sociales, agriculture
et alimentation, espace
et environnement - SAEZ

PRÉSIDENTS DE CENTRE ET DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX

Henri Seegers
Président du centre Angers-Nantes

Harry Ozier-Lafontaine
Président du centre Antilles-Guyane

Hubert De Rochambeau
Président du centre Bordeaux-Aquitaine

Jean-Baptiste Coulon
Président du centre
Clermont-Ferrand - Thaix - Lyon

Frédérique Pelsy
Présidente du centre Colmar

François Casabianca
Président du centre Corse

Patrick Etievant
Président du centre Dijon

Mariane Lefort
Déléguée régionale Ile-de-France

Muriel Mambrini-Doudet
Présidente du centre Jouy-en-Josas

Gilles Gandemer
Président du centre Lille

Laurent Bruckler
Président du centre Montpellier

Erwin Dreyer
Président du centre Nancy

Jean-Marc Chabosseau
Président du centre Poitou-Charentes

Michel Bariteau
Président du centre
Provence-Alpes-
Côte-d'Azur

Patrick Herpin
Président du centre Rennes

Yvonne Couteaudier
Déléguée régionale Rhône-Alpes

Michèle Marin
Présidente du centre
Toulouse Midi-Pyrénées

Catherine Beaumont
Présidente du centre Val de Loire

Laurent Hémidy
Président du centre Versailles-Grignon



Annual report

The women, men & resources 2013



Director of publication: François Houllier
Editorial coordination: Françoise Vedele, Jean-François Launay & Eric Connehaye
Copy editor: Frédérique Chabrol
Translation coordination: Christine Young
Iconography: Inra Photo Library
Graphic design: Inra Creation Studio / UCPC
Printers: BIPRINT - 360, route de Flins - 78410 BOUAFLE - FRANCE

Inra 147, rue de l'Université - 75338 PARIS - FRANCE | Tel.: +33(0)1 42 75 90 00 | Fax: +33(0)1 47 05 99 66
inra.fr/en



Key figures 2013



8 356 permanent staff including
50.6% women



€872.1m expenditure
& €873.6m income



1 843
permanent researchers



199 research units
& 48 experimental units



2 446 trainees
& 497 doctoral candidats with grants



13 scientific divisions
& 8 metaprogrammes



17
research centres



293 patents owned
including 39 new patents filed



12 new
varieties



24 new software programs
& databases filed

76.6%
of financial resources are received
directly by research teams

45
projects, with negotiating
mandates delivered, under
State-Region Contracts (CPER)
for 2015-2020

222
research scientists, engineers
& technicians recruited



Contents

EDITORIAL

046

Introduction by Claude Ronceray

048

The women & men

056

Financial resources

064

Making Inra more attractive, modernising management

072

Institute's organisation



Editorial

by Claude Ronceray

DEPUTY DIRECTOR GENERAL
FOR RESEARCH SUPPORT SERVICES



©C.Maire / Inra



Preserving the human dimension

The third section of the 2013 annual report addresses how resources are mobilised to achieve INRA's strategic scientific goals.

In an institute that dedicates more than 70% of its resources to staff salaries, any activity that serves to enhance the performance of its human resources is top priority. Expressing this goal in a framework memorandum was therefore an important step; it sets the tone for defining different approaches, both quantitative and qualitative, in a broader overall approach that puts the human dimension, to which INRA is resolutely committed, front and centre.

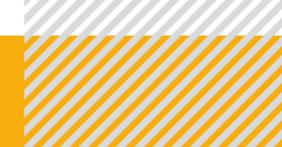
For the first time ever, INRA has been able to reach the legal threshold of 6% of workers with disabilities, thanks to dedicated resources over the past several years. These efforts have enjoyed widespread support throughout the Institute to bring this goal to fruition.

INRA's human resources policy is backed by a long-term recruitment policy, which requires an appropriate budget. The same goes for the need for stability: the 240 positions vied for in 2013 replaced those left open by retirements. But INRA, like other research bodies, brings in a much larger number of PhDs and post-docs: together, we all strive to accompany our colleagues in fixed-term contracts to ensure a successful career path at INRA and beyond. The hope is that the new school, «Eden», which brings together doctoral students and their supervisors, is contributing to reaching that goal.

INRA's budget continued to be financed to a very large extent by public funds, of which 77.5% came from public service subsidies. However, the share of competitive financing also continued to grow in 2013, with the roll-out of the French "Stimulus Initiative" (€18M), which several INRA research units benefit from.

Significant joint efforts on the part of research and experimental units, but also by support services, to keep operating costs in check allowed INRA to maintain its investment capacity. The completion of real estate operations in 2009-2013 State-Region contracts and the renovation of IT infrastructure were given top priority as part of a bigger strategy to reduce INRA's overall real estate holdings.

Many new faces have joined INRA in 2013, but the strategic framework put in place for 2012-2015 remains the common agenda shared by all. Efforts to modernize management begun by previous teams are being taken up at national level as well as in the centres, notably in the adaptive relationship between units and support services.



The women & the men



The women & the men

The Institute gets a new Human Resources strategic framework document

The strategic framework document outlines the Human Resource (HR) Department's common action priorities and its working methods. It is part of the master plan to modernise Inra's support services

The Human Resources strategic framework document is the result of a joint effort carried out with all the networks involved. It addresses concerns raised during work sessions between the HR Directorate and the units, centres and divisions. Actions have already been undertaken by HR management, including measures on training for unit directors and managers, psychosocial risk prevention, and assisting teams in transition.

The main issue raised during INRA's internal conferences (attended by over 1800 colleagues in summer 2012) dealt with the creation of a specific internal organisation shared by all units, especially as they expand. The HR framework document summarises feedback received from meetings and discussions held between June and October 2013 which helped to further our collective thought process.

The framework document, as well as the working methods and action plan, will be submitted to the European Union in 2014. It is part of a proposal to expand the «Human Resources Excellence» label, which INRA obtained in 2010 for its HR policy on researchers, to the entire process established by this HR framework. This label, once obtained,



will give international visibility to our collective actions, increase the attractiveness of the Institute and allow it to benefit from regular internationally recognised evaluations. The priorities that were voiced and debated lay the groundwork for an operational action plan and are broken down into several chapters:

1. Human resources policy on contractual staff
2. Management changes
3. Implementation of the Strategic Workforce Planning policy
4. Roll-out of the process approach
5. Diversity management
6. Managing employee work-life balance
7. Physical, chemical, biological and psychosocial risk prevention
8. Legal risk prevention for all staff, groups and the Institute
9. Increasing international awareness and attractiveness
10. Internal HR communication.

10

Number of chapters in the multi-year framework action plan



Fabrice MARTY
Inra Head office



Director
of Human Resources



«Working to further the Institute's scientific strategy»

What went into the thought process before this document was elaborated? How many work sessions were there, how many people were involved and how long did it take?

The first version of the framework document was drafted in August 2012. It underwent considerable changes and restructuring based on feedback received during some forty meetings about it. Several hundreds of people were involved throughout the process: they voiced ideas, discussed, debated and completed this document. More than twenty versions, each more thorough than the last, helped deepen our understanding of our shared values, the principles that guide our HR policy and the Institute's priorities.

What are the major focal points – or the main chapters – of this framework document?

The document is divided into two main sections. The first, which came up during discussions, deals with the necessity of fostering the values shared by all members of our professional community: a sense of unity, mutual respect and listening, and collective action. This first section also outlines the principles espoused by the HR Directorate, which depends on HR personnel and the Institute's leaders. The first principle is to promote strong values of equality, respect for rules and people, and empathy. The other three principles are about aiming for continual improvement, sharing a vision and priorities, and handling issues locally.

The second section details the HR Directorate's three priorities: basing the HR policy on the Institute's scientific strategy, encouraging continual improvement, and managing employee motivation and working conditions. The action plan is divided into ten chapters that each deals with a separate topic.

THE WOMEN, THE MEN & THE RESOURCES

The staff

As at 31 December 2013, INRA employed 8356 full-tenure members of staff (4227 women and 4129 men), representing 8091.8 full-time equivalent (FTE) posts.

During 2013, INRA hosted 2446 trainees and remunerated 497 doctoral candidates, 33 pre-doctoral students, 19 foreign pre-doctoral students and 50 foreign postdoctoral scientists.

Changes to full-tenure staff as at 31 December 2013

(source DRH – AD-CG)

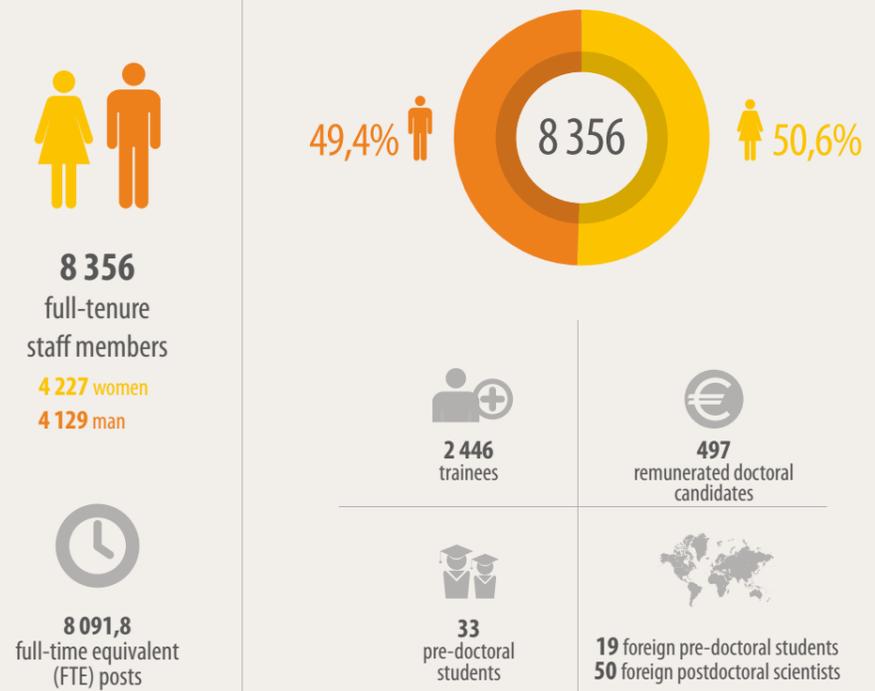
	RESEARCHERS & MANAGERS		ENGINEERS		TECHNICIANS		TOTAL	
	Staff	Feminisation rate*	Staff	Feminisation rate*	Staff	Feminisation rate*	Staff	Feminisation rate*
2007	1 828	40.6%	2 427	47.9%	4 249	51.3%	8 504	48%
2008	1 820	41.6%	2 462	48.7%	4 108	51.7%	8 390	48.6%
2009	1 839	42.6%	2 572	49.7%	4 121	52%	8 532	49.2%
2010	1 837	43.5%	2 590	50%	4 061	52.1%	8 488	49.6%
2011	1 830	44%	2 640	50.2%	4 008	51.8%	8 478	49.6%
2012	1 834	45%	2 628	50%	3 955	52.1%	8 417	50.1%
2013	1 843	45.6%	2 615	51.3%	3 958	52.5%	8 356	50.6%

* The feminisation rate indicates the percentage of female staff members.

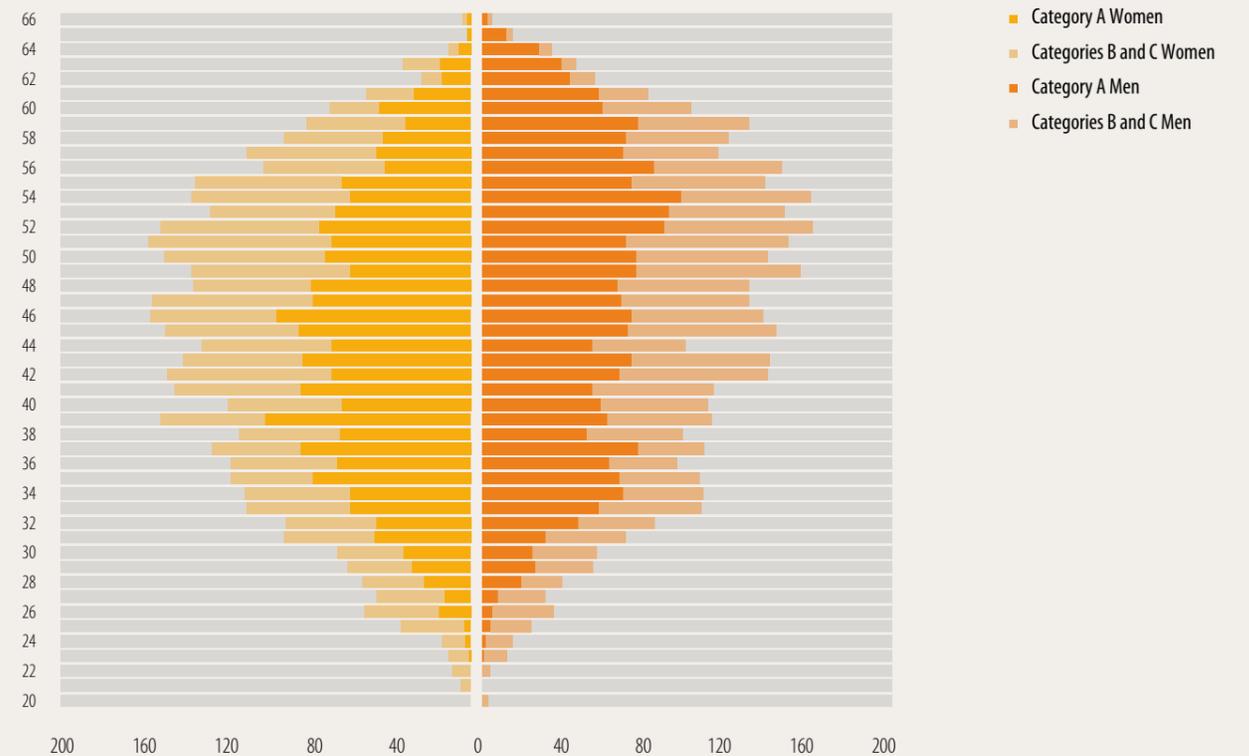
Changes in the number of women research directors

Assessment indicators	2009	2010	2011	2012	2013
Total staff: % women research directors	26%	28%	30%	32%	33.5%
Total staff: % women research scientists	52.4%	53%	53%	53.5%	53.5%
% women hired through competitive exams to research director position	DR 2: 43.5%	DR 2: 44%	DR 2: 37.5%	DR2: 48%	DR2: 57%
% women hired through competitive exams to research scientists position (junior & experienced)	56.5%	49%	38%	34%	50%

Women in senior management positions and Scientific Advisory Board



Division of full-tenure members of staff by age, gender and public sector position category as at 31 december 2013



Strategic workforce planning

The Institute-wide analysis, which began two years ago, reached a key phase in 2013. It enabled us to complete a dynamic evaluation of our staff and the skills of our researchers, engineers and technicians, offering a snapshot of our current skills and recruitment practices – sometimes unexpected – over the past ten years. This analysis was also an opportunity to measure future demographic effects expected in the next fifteen years on INRA's core professions, divisions and research centres. By combining this analysis with a global reading of divisional strategic plans and examining several possible scenarios, this study raised crucial questions that need to be considered when developing a strategy for the Institute. Now midway into the period covered by INRA's 2010–2020 scientific priorities document, and ahead of the evaluation scheduled for 2015, this study opens the door to new possibilities for the entire Institute. The next phase will be more operational. It is one of the key chapters in the action plan included in the HR strategic framework document. The focus will be on a limited number of scientific ambitions derived from the evaluation of the divisional strategic plans. A joint effort will be made with the scientific divisions to transform these ambitions into concrete skills and explore the various possible solutions, whether internal or external, to acquire or develop them. The results will be communicated widely to all staff, to promote scientific progress and satisfying professional careers that align with our scientific ambitions.

In 2013, INRA initiated a long-term process approach for the Human Resources Directorate

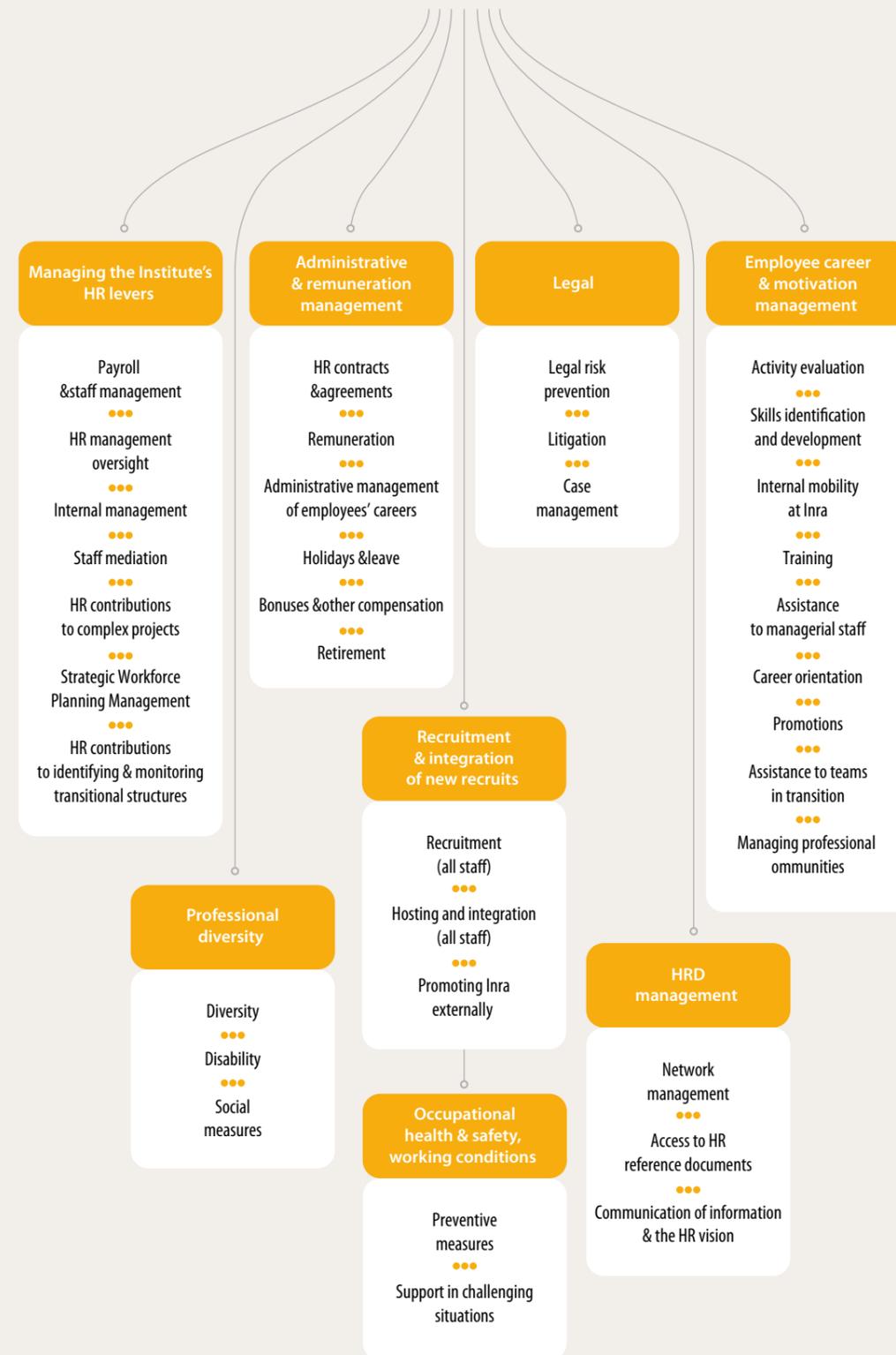
The process approach is one of the key chapters in the action plan included in the HR strategic framework document. This approach unites all INRA HR personnel in the quest to improve the services provided to staff and working groups. Over the past year, thanks to the expertise and efforts of more than 120 internal contributors, we were able to map the processes of the directorate and suggest desired changes for the short, medium and long terms. Many suggestions made by participants complemented actions already in progress in 2013, such as the creation of a charter on contractual posts. The proposals by HRD staff offered a key starting point for the 2014–15 action plan, covering a range of topics that included work contracts, internal mobility, creating a formal process for finding temporary replacements for permanent staff, and revising the mediation process.

INRA adopts a charter on contractual posts

The charter on contractual posts was developed as an extension of INRA's current internal charter on doctoral candidates and junior researchers. It integrates principles from the HR Excellence certification process, a label already awarded to the Institute for its HR policy on researchers. Following a transparent and thorough discussion with the INRA HR team, this charter was presented to the union organisations. Divided into actions tackled in the HR Directorate's action plan, the four commitments laid out in this charter are based on the values and employer role INRA adheres to through its human resources policy. After the charter is distributed to all staff, departmental memos will be sent out that are open to negotiation with the union organisations. These memos are the basis of the renewed management framework for contractual posts effective from mid-2014.



An overview of HR Directorate processes





Financial resources



Financial resources

A close-up look at the 2013 budget

Inra has continued its efforts to internationalise its scope of action, promote its attractiveness, modernise its functioning and create a long-term financial strategy for its research funding.

For the institute, 2013 was the second year since it signed the contract of agreed objectives (2012-16). This contract provides a roadmap that guides the Institute's activities according to the major stakes in agricultural research, identified in the strategic document for 2010-20. The initial budget, set at €881.6 million in 2013, was adopted at a time of strict budgetary concerns; however, the Institute benefited from its stated research priorities, including a reduced cash reserve ratio, a research support measure.

The 2013 budget was established in line with these priorities. The total budget was €941 million, a marked increase over 2012 (up 2.9%). It included a high volume of appropriations coupled with improved expenditure and income utilisation rates. We ended the year with a budget surplus of €1.4 million. Overall, expenditure exceeded 2012 levels, reaching €872 million (up €35 million, or 4.2%). This satisfactory utilisation rate is reflected in the lower budget carryover at year end compared to 2012, with €69 million versus €77 million for the prior year, an 11% decrease.



Philippe JARRAUD
Inra Head office



Director of Finance
& General Administration
(Difag)

76,6

Research teams were the direct recipients of 76.6% of Inra's funds.



«This budget allowed us to support all of the Institute's priorities»

What should we take away from the main figures in this budget?

First, that we were able to maintain the resources allocated to the proper functioning of the research units. This was possible thanks to grants and INRA's own resources, which include research contracts. Second, we were able to support the major scientific programmes, especially the roll-out of the metaprogrammes (eight metaprogrammes in all, two of which – Ecoserv and Glofoods – are in the development phase). These programmes are an integral part of the Institute's strategy and are based on its scientific priorities. Each metaprogramme mobilises and finances research teams and actions from several divisions. They also encourage the consideration of the cross-disciplinary themes that INRA has established as priorities. In 2013, €4.7 million was allocated to finance eight metaprogrammes.

Is the increased importance of certain projects also visible in this budget?

Inra is involved in more than 70 projects related to the Stimulus Initiative, coordinating 20 of those. They generated €18 million in commitments in 2013; this corresponds to projects that have been approved and that have moved into the investment stage. The implementation of the stimulus programme for science-oriented IT investments, with the construction

of the Institute's first data centre in Toulouse, is a key step in rolling out a powerful and agile IT service that is suited to the projects and research needs of INRA's scientists and partners. Finally, we were also able to complete the renovation and construction projects agreed to in contracts between the French government and regions (CPER): Plant sciences campus in Nantes (biotechnology centre), Agroécotop in the French West Indies (ecophysiology centre and livestock facilities), and the construction and furnishing of a new building for the Joint Research Unit for Food and Gut Microbiology for Human Health (MICALIS) in Jouy-en-Josas.

From the primary budget to the final budget

The primary budget

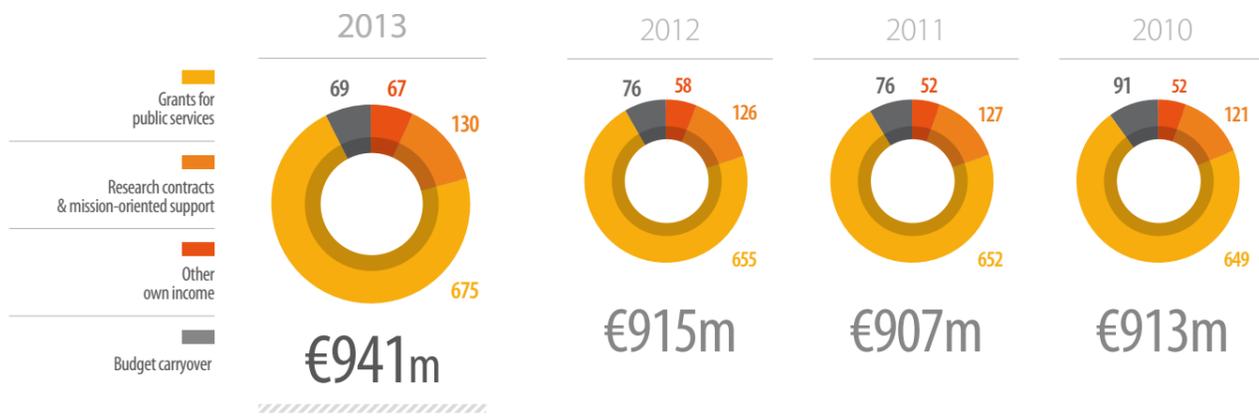
For Inra in 2013 reached €881.6 million. This was a 3.7% increase compared to 2012, mainly a result of a 3.1% rise in grants for Programme 187 from the Inter-ministerial Mission for Research and Higher Education (MIRE), in addition to expected funding from Stimulus Initiative projects. However, this growth is counterbalanced by the fact that grants for public service expenditures include a significant increase for payroll charges due to higher pension benefit rates, covered by the grants.

The final budget

After various adjustments, was €941.0 million, which includes €69.2 million carried over from the previous year.

Evolution of Inra's budget by resource category

(with carryover, in millions of euros)



Resources

The 2013 budget financing structure was nearly the same as 2012. Grants for public service expenditures reached €675.3 million and represented 77.5% of Inra's budget.

Inra's own income amounted to €197 million, or 22.5% of total income, up slightly from 21.9% in 2012. This revenue included:

- Research contracts and mission-oriented financial support to the amount of €131 million, or 15.1% of the budget, including an initial budgeting from Stimulus Initiative projects of €18 million;
- Other products (products from research activities, services, sales, etc.) to the amount of €66 million, or 7.4% of the budget.

Breakdown of major expenditure categories for the 2013 budget

Payroll expenditure made up the greatest share of expenditure, accounting for 61.3% of the budget and corresponding to 8936.7 FTE posts.

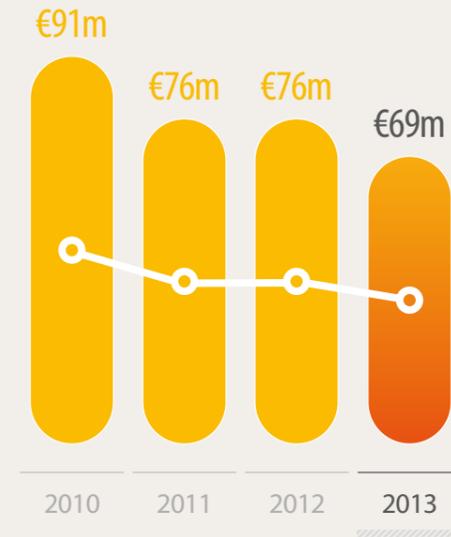
Other expenditure categories remained stable over 2012. Overall expenditure reached 33.4% (identical in 2012) while Stimulus Initiative projects amounted to 5.3% (same in 2012).



€197 million

The Institute's own income, i.e. 22.5% of all income: €130 million in research contracts and mission-oriented support and €67 million in exploited products, services, sales, etc.

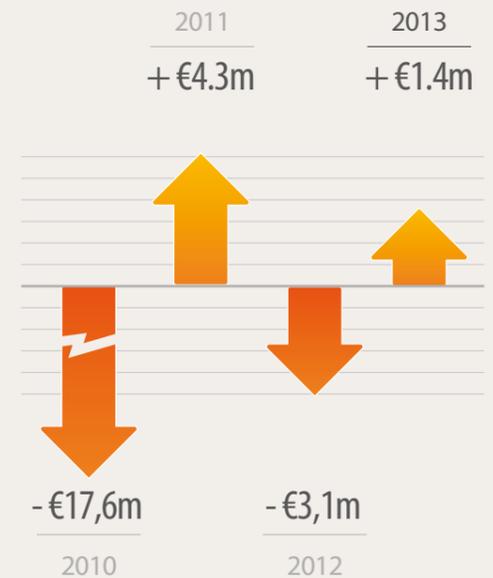
Budget carryover



€18 million

Stimulus Initiative projects contribute significantly to new equipment acquisitions. INRA is involved in 74 projects and coordinates 20 of those. They generated €18 million in commitments in 2013.

Evolution of the budget balance



100.2%

The overall execution rate of the 2013 budget. Originally set at €871.2 million, final net income reached €873.6 million.

Budget breakdown

INRA's 2013 budget was based on net received income of €873.6 million while expenditure amounted to €872.1 million. This generated an overall surplus of €1.4 million.

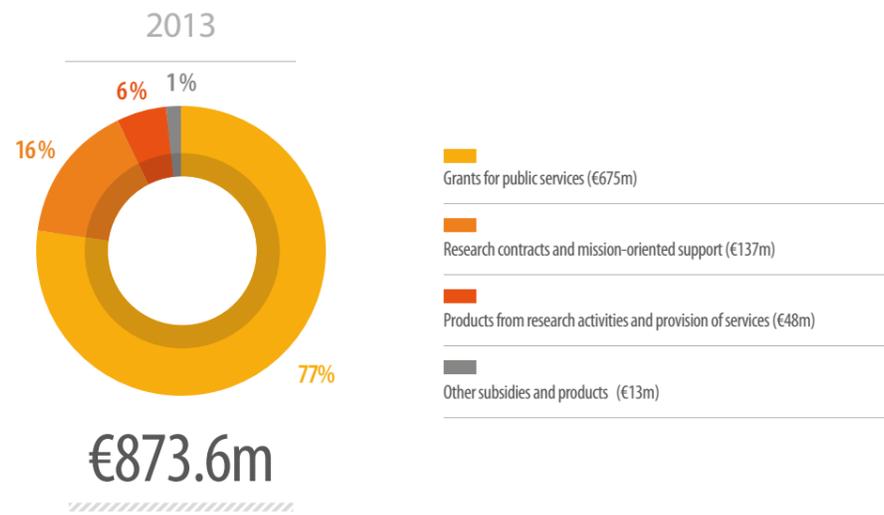
Income

When compared to the latest forecasted income (€871.2 million), the overall execution rate was 100.2%, compared to 99.5% in 2012.

This revenue includes:

- Grants for public services (€675.3 million), up 3.2%. These grants represent 77.3% of income received (78.5% in 2012).
- Grants and mission-oriented support (research contracts and agreements, programme financing) to the amount of €137.3 million, representing 69.2% of all own income compared to 69.1% in 2012.
- Other own income reached €61.0 million, or 30.8% of INRA's own income compared to 30.9% in 2012.

Breakdown of income received

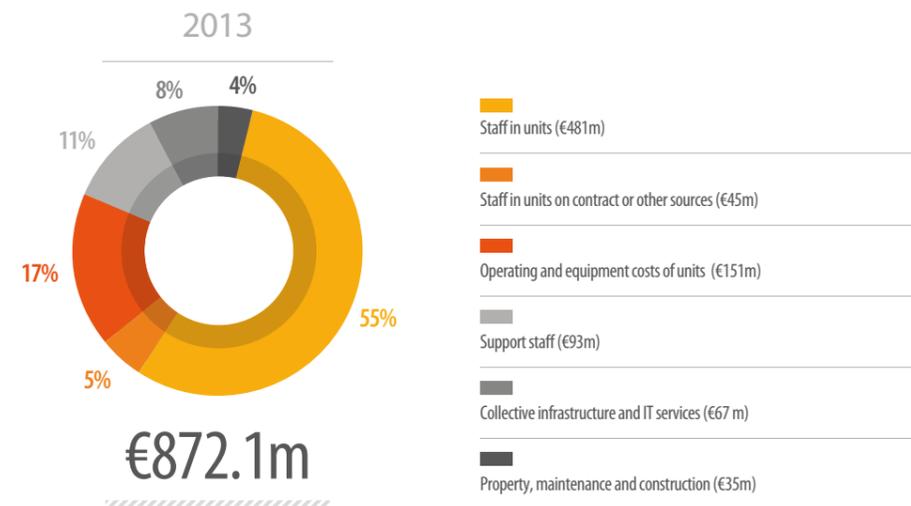


Expenditure

The budgetary appropriations utilisation rate for 2013 was 92.7%, 1.2 points higher than in 2012 (91.5%). This rate applies to a number of appropriations which, from one budget to the next, increased by €26.3 million. This comparison shows various shifts depending on the type of expenditure. Appropriations allocated to payroll expenditure rose by €15.6 million, while those allocated to investment rose by €1.7 million. Total appropriations rose by €9.0 million.

This expenditure dynamic – including personnel expenditure – shows the budgetary priority accorded to activities led directly by research and experimental units. Research teams were the direct recipients of 76.6% of INRA's funds. The utilisation rate for this aggregate was nearly stable over 2012 (93.9% in 2013 compared to 94.1% in 2012).

Itemised Breakdown of Expenditure



Making Inra more attractive, modernising management



Making Inra more attractive, modernising management

A promising start for the «EDEN» School

Learning to become a researcher in a public service institution: the EDEN School for doctoral students and supervisors

The «EDEN» School for doctoral students and supervisors was established with the support of INRA research divisions, the Human Resources Directorate and its Continuing Training Department, and in collaboration with ASCEO led by Arielle Santé. The school has two aims. One is to give doctoral students hands-on experience of the trend towards multidisciplinary research. Students must view their doctoral work as a professional project falling within INRA's stated research aims, and recognise that these aims include science–society dialogue. A second programme aim is to foster mentorship skills for supervisors in terms of



understanding the transition from «student» to «researcher-doctoral candidate», project management, ethics, and creativity. The programme allows student–supervisor pairs to jointly set the conditions to complete the PhD successfully. The programme's training is interactive, creating opportunities for synergy and exchange among the programme's stakeholders – researchers, continuous training facilitators, external consultants – as well as between the students and the supervisors themselves. Based on the participant's project, the training sets aside time for looking at ideas, reflecting on them, and incorporating them into the participant's work.

12

Target for the upcoming EDEN sessions: a group of 12 doctoral students (versus the current 8) and their supervisors



Dany HOCH
Inra Angers-Nantes



Deputy Director at SFPN
National In-House Training Service



© J. Weber / Inra

«Several supervisors are ready to come back with a new doctoral student»

Have you had any initial feedback on the school? How many doctoral students and supervisors have participated?

Two sessions took place in 2013, with a third in April 2014. So far, 22 doctoral students and 26 supervisors have gone through the programme. Registration is open for EDEN 4 (scheduled for September 2014) and two tentative dates have been set for 2015. A review of the first EDEN sessions have shown the programme's usefulness and interest for both doctoral students and supervisors. It also highlights the importance of having a good student–supervisor working relationship, helping them save time when identifying challenges and finding solutions or the benefits they get out of having a cross-disciplinary point of view during the thesis topic revision workshop. More specifically:

- Doctoral students are able to develop a more concrete 3-year plan, improve risk management skills, take ownership of their subject, and position their research project in line with scientific priorities.
- Supervisors gain tools to effectively assist the student, communication skills and an action plan to implement immediately.

What are the possible applications for students' theses with regards to the Institute's involvement in the science–society dialogue?

All of the participants learn about the various disciplines and inter-/multi-/cross-disciplinary approaches, as well as the relationships between science and society. These include the various levels of research positioning, types of associated partners, and partners' roles in the research project. The doctoral students are then asked to position their subject within the two contexts. They also gain awareness about ethics concerns during a speech–debate, where certain aspects touch on science–society interactions.

Inra exceeds the legally mandated percentage of workers with disabilities

Inra has pursued the implementation of its disability policy, and for the first time, has achieved the legal requirement established for the inclusion of disabled workers

In 2013, INRA reached a legal employment rate of 6.33% (and direct employment rate of 5.78%). This increase is the result of a multi-year effort by INRA to implement a broad disability policy, focused on aspects such as recruitment, retention, awareness and training as well as establishing meaningful contractual agreements with associations (such as ESATs) that work with people with disabilities.



Vanessa DUMETIER
Inra Head office



Ipsum Lorem © Inra2013

Social Policy Divisional Head
Human Resources Directorate

© Photographee.eu / Fotolia



«Among public scientific and technical research establishments (EPST), INRA has the greatest number of technical staff» says François Houllier. «We have centres around France and our work touches on all facets of society, creating a wide range of situations. We have a strong culture of unity, so it is only natural that we would seek to hire people with disabilities».

6

Employees with disabilities must make up at least 6% of staff at all public institutions (according to specific conditions)

In addition to the legally mandated objective, INRA has implemented several qualitative measures over the past few years, thanks to its partnership with the Fund for the Integration of Disabled Persons in the Public Sector (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, FIPHFP). The wide variety of measures offered to staff and working groups have led INRA and the FIPHFP to renew their partnership through a second three-year agreement for the 2013–16 period.

«If we all work together on disabilities, we can offer adequate solutions»

Besides the symbolic achievement of the legally mandated employment rate, what are some specific examples of INRA's disability inclusion measures?

Each year, we allocate 10% to 20% of our posts to employees with disabilities. The French Labour Code has set a quantitative target through its mandated rate, but our recruitment policy has always been focused on quality. INRA already offered classic workstation accommodations such as ergonomic chairs, larger screens, or the installation of flashing lights or audible alarms. Thanks to our agreements, we have developed actions for awareness and training, with external consultants, on diseases that are sometimes not well known, such as Crohn's disease. This makes it possible to provide direct assistance (technical or human), such as a researcher having a care worker available all week.

What are the most significant changes regarding INRA's disability policy?

Since 2008/09, we have established a network of disability consultants. When these individuals meet with the HR department in their centre, they often raise concerns with regards to file confidentiality, both disability-related and not. It is part of a local approach to human resources management that we are really attached to. The Institute adheres to a "disability-friendly" culture, and aims to ensure that every employee, whether dealing with a disability or not, has a satisfying career.

Institute announces more than 3 000 promotions in 2013

After the publication of the Category B civil servant salary scales (applicable to research technicians), which entered into force on 1 November 2012, INRA began the process of ensuring compliance of its promotions according to French decree no. 2010-888 of 28 July 2010 relating to the general conditions of appraisal and professional value of state civil servants. This text states that the promotion register must be in effect by 15 December of the year prior to which it applies and is no longer valid after that year. For this reason, INRA organised a double promotion campaign in 2013 to cover both 2013 and 2014 in order to proactively promote staff rather than retroactively.

As a result, nearly 3100 promotions were announced for all categories for 2013 and 2014, broken down as follows:

- > 78% accelerated scale promotions
- > 17% grade promotions
- > 5% change in category.



©C.Maitre / Inra

Inra strives to improve its international attractiveness

In the drive to make INRA more attractive on an international level, considerable efforts were made to make the open competition website clearer and easier to understand, while post descriptions were translated into English. The outcome was overwhelmingly positive: for the CR2 open competition, 48% of applications and 31% of accepted candidates were from outside of France, levels never before reached at INRA in this area.

The Institute's attractiveness for foreign candidates is also evident in the open competitions aimed at higher-level scientists. Over the past four years (2010–13), INRA recruited 39 CR1 and DR2 scientists based on quality scientific projects and their relevance to the Institute's scientific priorities. Of these 39 senior scientists, 14 (36%) were from outside France.

Inra awarded the «ANDès initiatives prize» for its support of junior researchers

INRA received the first "ANDès Initiatives Prize" for two of its initiatives supporting junior researchers: the "HR Tutors" programme and the «EDEN" School for doctoral students and supervisors. The prize was presented to INRA as a part of the French Community of Doctors' Days organised by France's National Doctors' Association (ANDès) on 28 and 29 June 2013.

Recruiting professional skills and personal abilities: the «HR tutor» programme

The «HR Tutor» programme is part of Inra's ongoing efforts to make researcher recruitment more transparent. It enables the selection panel to better assess the professional skills and personal abilities of applicants. Following a trial period, there is now an HR Tutor on all selection panels for junior research scientists (CR2). The tutor is a researcher; their role on the jury is to foster an assessment of candidate skills that moves beyond the candidate's science abilities, which do, however, remain a priority.

Inra recruited 222 researchers, engineers and technicians via open competition examinations en 2013

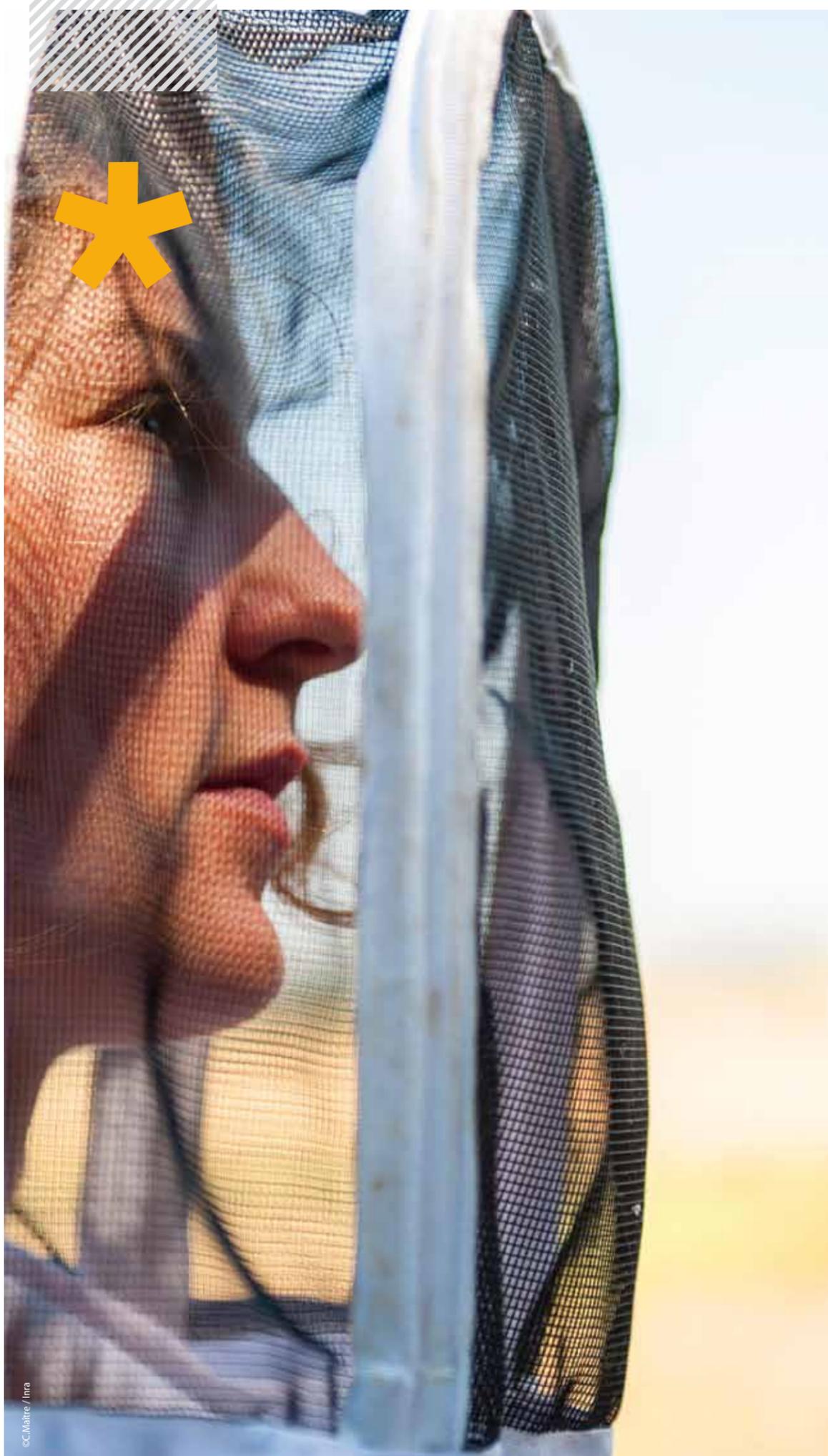
The 2013 open competition recruitment campaign saw 41 CR2-level posts and 1 DR1-level post, 53 project-based offers at the CR1 and DR1 levels, and 137 posts for engineers and technicians. In all, 4181 applications were received. Through the open competition process, 48 research directors (DR1 and DR2) were appointed, with 42 of the posts being filled internally by promoting CR1 scientists. An additional 42 scientists at the CR1 and CR2 levels and 132 engineers and technicians were recruited. The competitions for engineers and technicians received 3329 applications. The success rate exceeded that of 2012, with 131 posts being filled. Recruitment covered a range of research areas, from biology to chemical, human and social sciences as well as natural and rural environments. It also included myriad support positions, such as financial management, accounting, international cooperation, human resources, legal affairs, IT, maintenance and scientific mediation.



©C.Maitre / Inra

Oppi: inra's risk prevention management tool

Oppi is an occupational health and safety management tool that compiles the occupational risks in all of INRA's units. The aim is to use this tool to help each unit develop a risk prevention programme to improve staff safety and working conditions. The recommended actions for improvement following an accident analysis can also be entered in Oppi to provide feedback. The tool is accessible to all INRA staff from the online portal at oppi.prevention.inra.fr. Restricted access is provided to unit directors and members of the Committee on Hygiene, Safety and Working Conditions (CHSCT), who are responsible for monitoring risk prevention and signalling problems. After two years in place, nearly 30,000 risks have been catalogued in the tool along with a number of actions for improvement.



The Institute's organisation



Organisation chart 2013

BOARD OF DIRECTORS



SCIENTIFIC ADVISOR BOARD



ETHICS COMMITTEE



MANAGEMENT BOARD

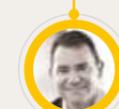
PRESIDENT - DIRECTOR GENERALS



SCIENTIFIC DIRECTORS



RESEARCH SUPPORT DIRECTORATE



HEADS OF RESEARCH DIVISIONS

Jean Dallongeville
Nutrition, Chemical Food Safety and Consumer Behaviour

Carole Caranta
Plant Breeding and Biology

Monique Axelos
Science and Process Engineering of Agricultural Products

Thierry Caquet
Forest, Grassland and Freshwater Ecology

Guy Richard
Environment and Agronomy

Denis Milan
Animal Genetics

Frédéric Garcia
Applied Mathematics and Informatics

Emmanuelle Maguin
Microbiology and the Food Chain

Benoit Malpaux
Animal Physiology and Livestock Systems

Thierry Pineau
Animal Health

Christian Lannou
Plant Health and Environment

Benoit Dedieu
Science for Action and Sustainable Development

Alban Thomas
Social Sciences, Agriculture and Food, Rural Development and Environment

PRESIDENTS OF RESEARCH CENTERS AND REGIONAL DELEGATES

Henri Seegers
President Angers-Nantes

Harry Ozier-Lafontaine
President Antilles-Guyane

Hubert De Rochambeau
President Bordeaux-Aquitaine

Jean-Baptiste Coulon
President Clermont-Ferrand - Thaix - Lyon

Frédérique Pelsy
Presidente Colmar

François Casabianca
President Corse

Patrick Etievant
President Dijon

Mariane Lefort
Regional delegate Île-de-France

Muriel Mambrini-Doudet
President Juy-en-Josas

Gilles Gandemer
President Lille

Laurent Bruckler
President Montpellier

Erwin Dreyer
President Nancy

Jean-Marc Chabosseau
President Poitou-Charentes

Michel Bariteau
President Provence-Alpes-Côte-d'Azur

Patrick Herpin
President Rennes

Yvonne Couteaudier
Regional delegate Rhône-Alpes

Michèle Marin
President Toulouse Midi-Pyrénées

Catherine Beaumont
President Val de Loire

Laurent Hémidy
President Versailles-Grignon



