

De la prospective à la programmation pluriannuelle de l'emploi scientifique



www.cnrs.fr



1- Rappel de la démarche

2- Prévisions des départs

3- Vers un plan pluriannuel de l'emploi scientifique

Procédure en trois temps

- Évolution prévisible des effectifs (de $n+1$ à $n+6$) [DRH/OMES et IPAM]
 - estimation de tous les départs [*retraites et autres départs*]
 - Calcul des marges liées aux départs par catégories d'emplois et par qualifications professionnelles
 - présentation par départements scientifiques /Instituts

- Évaluation des besoins qualitatifs et quantitatifs de moyen terme par les directions scientifiques [DRH/OMES, IPAM et DS]

- Évaluation du plan de recrutement au niveau de la direction générale en fonction des scénarios retenus selon les paramètres :
 - taux de remplacement des départs [DG/DRH/SECG]
 - créations nettes d'emplois

Exercice initialisé en 2007, reconduit en 2008

- Exercice 2007 :
 - Analyse des prévisions de départs et des besoins de recrutements pour 2008-2012
 - Consultation des DS et des Instituts :
 - ⇒ production d'un document par DS présentant leurs demandes justifiées par leurs analyses de besoins
 - Rapport général de prospective emplois 2008-2012

- Exercice 2008 :
 - Actualisation du dossier (données, flux, périmètres, besoins,...) pour 2009-2013. Consultation des DS/Instituts
 - Introduction de plusieurs hypothèses d'évolution afin que les DS/Institut élaborent deux scénarios en faisant apparaître leurs fonctions d'opérateur et d'agence de moyens (et interdisciplinaire)
 - Production d'une note de synthèse générale

Cette procédure vise à :

- Établir un processus partagé avec les DS/Instituts
- Prévoir les effectifs et les besoins de recrutement à 5 ans, avec une mise à jour régulière (annuelle)
- Contribuer en amont à la demande budgétaire et au séminaire budgétaire

Cette procédure suppose une connaissance précise et fiable de l'évolution des différentes caractéristiques du potentiel scientifique.

- Caractériser l'ensemble des départs
 - retraite (tendances récentes)
 - autres départs (définitifs et temporaires)

- Faire « vivre » le modèle pour qu'il puisse :
 - intégrer les évolution des périmètres
 - concilier les domaines scientifiques, les métiers, le budget

Principales options du modèle de prévision des départs

- Besoins de prévisions :
 - récurrents pour la demande budgétaire, les campagnes de recrutement
 - intégrables parmi ceux plus larges d'une prospective sur l'emploi

- L'analyse se limite aux sorties :
 - d'une population initiale : agents permanents actifs en fin d'année
 - 3 flux distingués : retraites, autres départs définitifs, départs temporaires
 - des probabilités calculées d'après l'observé des années antérieures

- Paramétrages :
 - par tranches d'âge, plus précis entre 60 ans et 65 ans
 - *chercheurs* : par sections ou groupes de sections
 - *ingénieurs, techniciens* : selon une typologie construite à partir de l'étude des comportements de départ en fonction des corps, des domaines scientifiques et des familles professionnelles

Dispositif plus général

- Suivi du réalisé :
anticiper et comprendre les écarts avec la prévision: écart global, écarts par institut

- Connaissances des instituts et moyens communs :
 - méthodes alternatives de calcul
 - phénomènes nouveaux à prendre en compte
 - besoins supplémentaires en données

- Supports à l'analyse prospective par les directions scientifiques :
 - tableaux-types : la prévision adaptée au cadre indiqué pour l'expression des besoins
 - représentations graphiques : perception plus immédiate des enjeux

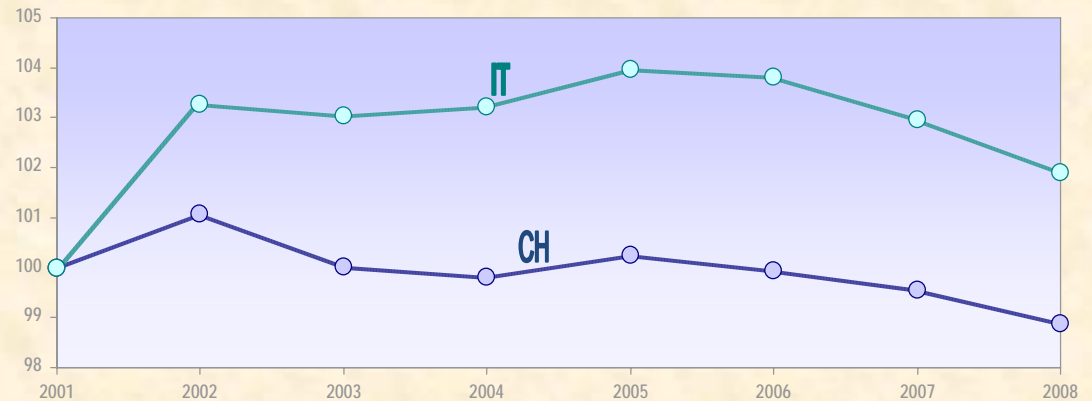
1- Rappel de la démarche

2- Prévisions des départs

3- Vers un plan pluriannuel de l'emploi scientifique

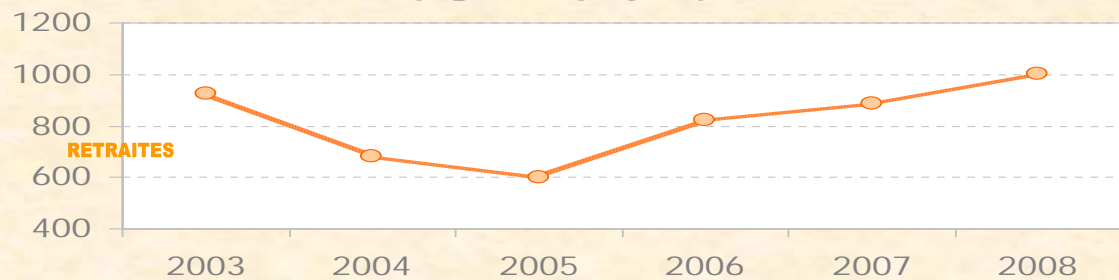
Évolution des effectifs

Rythme de croissance des effectifs permanents entre le 31/12/2001 et le 31/12/2008* (base 100 en 2001)



Source : bilans sociaux

Départs en retraite de 2003 à 2008*
(agents payés)



Un rythme assez irrégulier depuis 2003 (*comportements changeants*), qui rend difficile le travail de prévisions

Départs prévus en 2010-2014 et structure par type de départ - Ensemble et instituts du CNRS

	Tous motifs		Retraites	Autres		Définitifs	Temporaires
Chercheurs	2331		1761	570		288	282
Ing. & Tech.	3205		2356	849		388	461
Ensemble	5536		4117	1419		676	743
	5536	en %	74%	26%		12,2%	13,4%
INC	659		75%	25%		12,3%	12,4%
INEE	212		80%	20%		10,4%	9,9%
INP	409		68%	32%		13,9%	18,6%
IN2P3	380		74%	26%		11,3%	14,5%
INSB	1007		76%	24%		11,6%	12,7%
INSHS	1097		83%	17%		9,5%	7,9%
INSMI	121		57%	43%		24,8%	18,2%
INST2I	556		72%	28%		12,2%	16,0%
INSU	516		76%	24%		11,2%	12,6%
Moyens communs	580		63%	37%		16,9%	20,3%

Chercheurs - Départs prévus en 2009 et 2010-2014 (en personnes physiques)

	Flux sortants liés aux retraites		Flux sortants tous motifs	
	2009	2010-2014	2009	2010-2014
CNRS	363	1761	495	2331
INC	56	248	74	327
INEE	10	68	14	85
INP	40	154	55	220
IN2P3	21	77	27	102
INSB	78	391	103	503
INSHS	97	482	124	589
INSMI	4	40	14	81
INST2I	25	160	43	239
INSU	27	130	36	172
Moyens communs*	4	12	4	14

* Chercheurs sur postes d'IT des Moyens communs

**Ingénieurs et techniciens - Départs prévus en 2009 et 2010-2014
(en personnes physiques)**

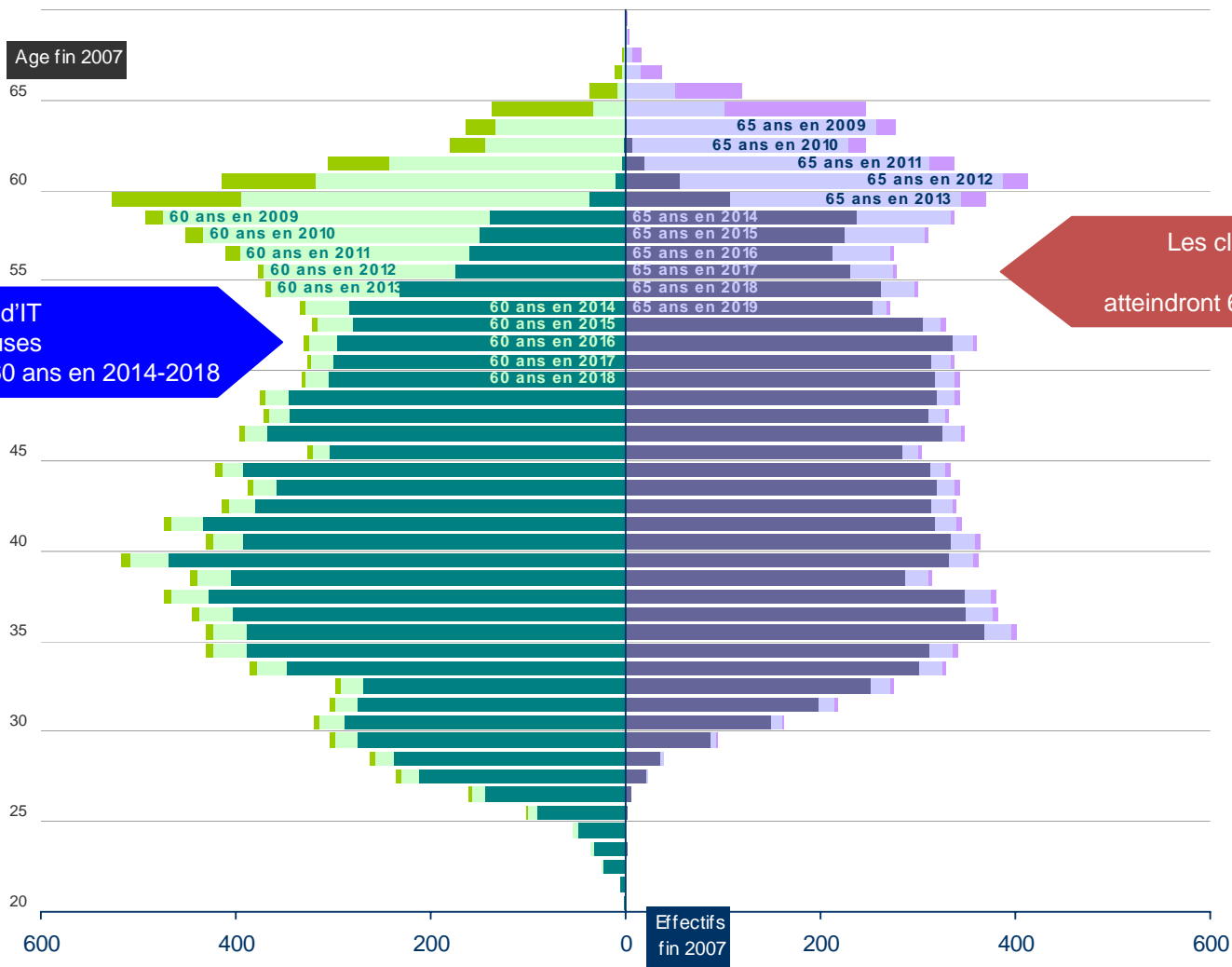
	Flux sortants liés aux retraites		Flux sortants tous motifs	
	2009	2010-2014	2009	2010-2014
CNRS	529	2356	735	3205
INC	52	247	73	332
INEE	24	102	30	127
INP	30	123	46	189
IN2P3	49	205	67	278
INSB	88	371	120	504
INSHS	93	424	115	508
INSMI	5	29	8	40
INST2I	54	239	74	317
INSU	68	263	88	344
Moyens communs	67	353	117	566

Prospective

Prévision départs

■ IT encore présents fin 2013
■ Départs IT prévus en 2009-2013
■ Départs IT prévus en 2008

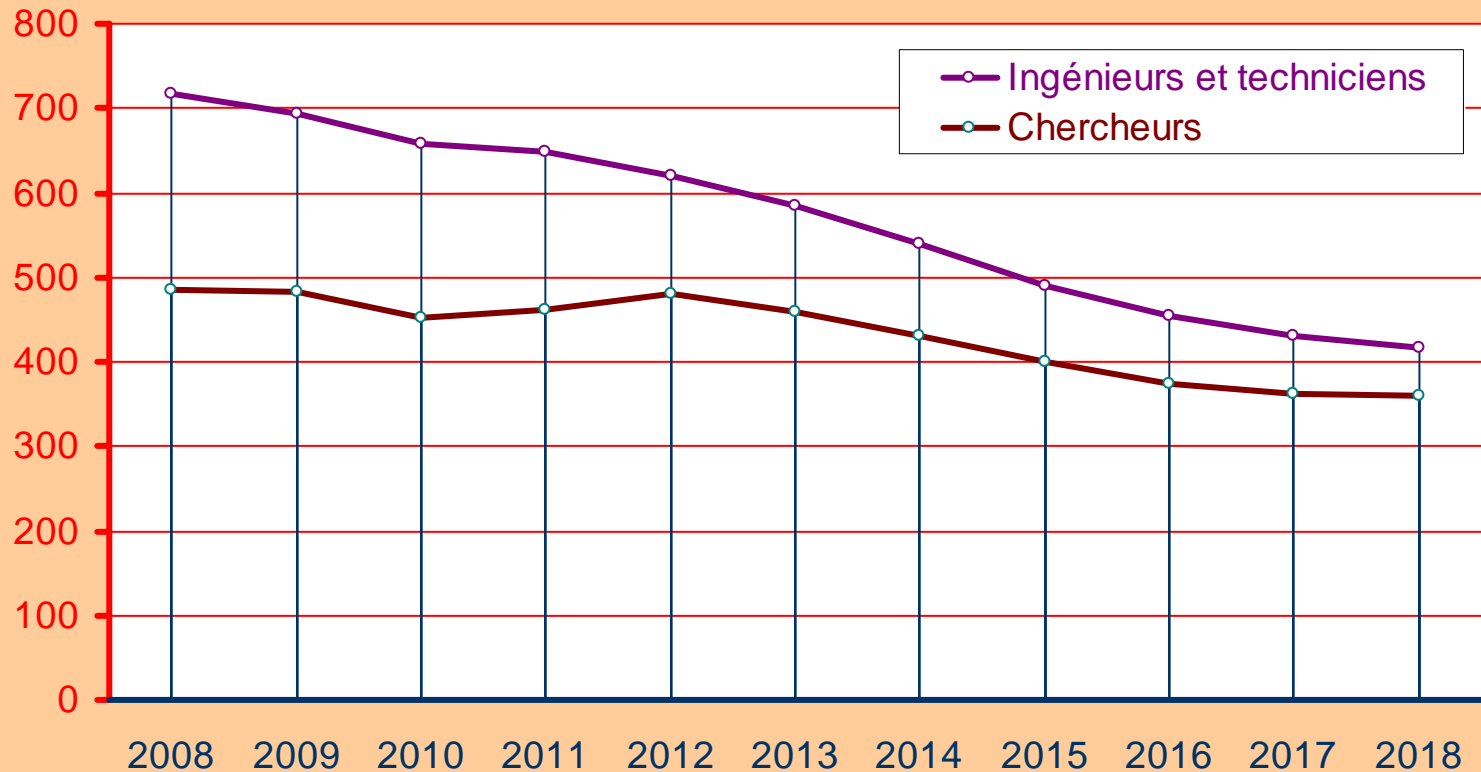
■ Chercheurs encore présents fin 2013
■ Départs Chercheurs prévus en 2009-2013
■ Départs Chercheurs prévus en 2008



Les classes d'IT les plus creuses atteindront 60 ans en 2014-2018

Les classes de chercheurs les plus creuses atteindront 65 ans en 2014-2019

Prévision des départs annuels 2008-2018 Retraites + Autres départs *- Prospective emploi 2008 -*



La prévision met en évidence :

- la baisse régulière du nombre de départs IT à la retraite jusqu'à l'horizon 2016
- la nécessité de prendre en considération les autres type de flux : volume, signification...
- si cette tendance se confirme, l'argumentation pour définir les besoins de recrutement ne pourra plus se fonder uniquement sur le volume de départs à la retraite.

⇒ d'où un besoin urgent d'un suivi fin des évolutions et d'une programmation pluriannuelle

1- Rappel de la démarche

2- Prévisions des départs

**3- Vers un plan pluriannuel de l'emploi
scientifique**

La question posée...

- Comment obtenir un « plan pluriannuel de l'emploi » à partir :
 - de la tendance estimée des différents types de départs ?
 - des prévisions en besoins quantitatifs et qualitatifs élaborées par les directions scientifiques ?

- ... qui permette d'articuler tous les différents outils de gestion :
 - plan de recrutements nets,
 - plan de mobilités nettes,
 - plan de promotions internes
 - plan de formations...

- ... dans une démarche itérative collective
 - à partir de la formulation de diverses hypothèses
 - en tenant compte de problématiques qui ne sont pas identiques selon les Instituts et les disciplines

Principes retenus par la direction générale

- **Plan décennal 2009-2019**
 - détaillé à l'horizon de 5 ans (2010-2014),
 - grandes tendances à 10 ans (jusqu'à 2019).

- Selon les modalités suivantes :
 - scénario « libre »
 - scénario « critique » : seuils à ne pas dépasser
 - en tenant compte de la **double fonction** des Instituts : **opérateurs** de recherche / **agences de moyens/ interdisciplinarité**
 - volume de recrutements souhaités par types d'emplois privilégiés :
 - emplois permanents, chaires, contractuels sur projets, CDI
 - pour les chercheurs : par corps et discipline
 - pour les IT par corps et BAP

Contenu du dossier transmis aux instituts



- Évolution des effectifs et recrutements de chercheurs par sections sur 10 ans
- Pyramides d'âge au 31 décembre 2008
- Tableaux des effectifs en activité au 31 décembre 2008 ventilés par DSA et Corps et par BAP ou Section et Corps
- Volumes annuels des départs : détail des prévisions de départs en retraite, des prévisions de départs tous motifs par DSA/Corps et DSA/BAP ou Section.

Calendrier des travaux initiaux

Vers un plan pluriannuel de l'emploi scientifique

16/04/2009 : séminaire de direction, Information des instituts

23/04/2009 : transmission du dossier aux instituts

07/05/2009 : retour des demandes et argumentaires par les Instituts

12/05/2009 : première synthèse

13/05/2009 : point et ajustement avec la DG

du 13/05/200 au 18/05/2009 : finalisation avec les Instituts

18/05/2009 au 20/05/2009 : rendu des travaux à la direction

Prospective

FIN de la présentation