

Rapport à madame la ministre de l'Éducation nationale
et de la Jeunesse

Madame la ministre de la Culture

madame la ministre des Sports et des jeux Olympiques et
Paralympiques

madame la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Rapport du Comité de sélection de l'IGÉSR session de juin 2024

N° 23-24 302A – juillet 2024

*Inspection générale de l'éducation,
du sport et de la recherche*

**Rapport du Comité de sélection de l'IGÉSR
session de juin 2024**

Juillet 2024

Caroline PASCAL

*Cheffe de l'inspection générale de l'éducation,
du sport et de la recherche
Présidente du comité de sélection*

SOMMAIRE

1. Les avis de vacance	1
2. La sélection des dossiers de candidature pour l'audition	2
3. L'audition des candidats.....	3
En conclusion.....	3
Annexes.....	5

Conformément aux dispositions du décret n° 2022-335 du 9 mars 2022 relatif aux services d'inspection générale ou de contrôle et aux emplois au sein de ces services, l'IGÉSR a recruté par voie de détachement sur emploi fonctionnel un inspecteur de groupe III et 16 inspecteurs généraux de groupe II nommés au 1^{er} septembre 2024.

Les profils ouverts, pour ce troisième recrutement depuis la fonctionnalisation des emplois de l'IGÉSR l'ont été, comme précédemment, sur la base des besoins de renouvellement des expertises nécessaires au bon fonctionnement du service d'inspection. Au-delà des expertises relatives aux profils recherchés, ce recrutement a pris en considération, dans l'analyse des profils et des prestations des candidats, la nécessité pour les futurs inspecteurs et inspecteurs généraux de savoir s'adapter rapidement à la spécificité des missions de l'IGÉSR et à les exercer pleinement dès leur entrée en fonction tout en développant des compétences nouvelles propices à leur intégration dans les viviers d'autres emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur.

1. Les avis de vacance

Treize avis de vacance d'emploi d'inspecteurs généraux de groupe II ont été publiés au JORF du 21 mars 2024 et trois avis complémentaires au JORF du 28 avril 2024 pour les profils 2, 3 et 5 :

- profil n° 1 : expertise dans les domaines des bibliothèques, de la documentation, du livre et de la lecture publique ;
- profils n° 2, n° 3 et n° 4 : expertise dans les domaines de l'administration et de l'éducation ;
- profil n° 5 : expertise dans les domaines de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- profil n° 6 : expertise dans le champ de l'enseignement primaire et de son pilotage avec une valence en mathématiques ;
- profil n° 7 : expertise dans le champ de l'enseignement primaire et de son pilotage avec une valence en lettres ;
- profil n° 8 : expertise dans le champ des politiques publiques de la jeunesse, du sport, de l'éducation populaire et de la vie associative ;
- profil n° 9 : expertise disciplinaire et pédagogique en langue vivante : espagnol ;
- profil n° 10 : expertise disciplinaire et pédagogique en lettres ;
- profil n° 11 : expertise disciplinaire et pédagogique en sciences et technologies du vivant, de la santé et de la Terre ;
- profil n° 12 : expertise disciplinaire et pédagogique en sciences et techniques industrielles ;
- profil n° 13 : expertise disciplinaire et pédagogique en philosophie.

Le même jour a été également publié un avis de vacance d'emploi d'inspecteur de groupe III avec une spécificité dans le domaine des politiques publiques de la jeunesse, du sport, de l'éducation populaire et de la vie associative.

Les avis de vacance font par ailleurs l'objet d'une publication sur le site « choisirleservicepublic.gouv.fr ».

Ces dix-sept avis de vacance ont recueilli un total de 213 candidatures – 95 femmes (45 %) et 118 hommes (55 %)¹ ; cela illustre l'attractivité constante de ces emplois ainsi que le haut niveau de sélection. Les taux de pression, très dépendants des profils recherchés et des viviers existants, sont compris pour cette session entre 5 et 22. L'âge moyen des candidats est de 51 ans.

Pour cette campagne de recrutement, la diversité des candidats reste toujours aussi large : administrateur de l'État, attaché d'administration de l'État, secrétaire général d'académie, directeur général des services, inspecteur d'académie, inspecteur de l'éducation nationale, inspecteur divisionnaire, inspecteur de la jeunesse et des sports, professeur des universités, maître de conférences, personnel de direction, professeur

¹ Détail statistique en annexes 1 et 2.

de chaire supérieure, professeur agrégé, professeur certifié, ingénieur de recherche, attaché territorial, conservateur, contractuel.

Enfin, 54 candidats ont été auditionnés, 28 étaient des femmes (52 %) et 26 des hommes (48 %).

Pour cette session, le comité de sélection a pu apprécier l'excellent niveau de préparation de plusieurs candidats qui, outre un parcours professionnel riche et diversifié, ont fait preuve d'une excellente connaissance du fonctionnement des ministères de tutelle de l'IGÉSR pour les spécificités qui les concernaient en premier chef et se sont projetés tant dans l'emploi auquel ils candidataient que sur d'éventuelles perspectives d'emplois futurs.

2. La sélection des dossiers de candidature pour l'audition

Les dossiers de candidature, constitués notamment du curriculum vitae et d'une lettre de motivation, ont été étudiés au regard du profil recherché, du parcours professionnel, de l'expérience acquise et de la projection du candidat sur un emploi d'inspecteur ou d'inspecteur général.

Dans cette première phase du recrutement, le comité de sélection a maintenu les critères retenus lors des campagnes de recrutement précédentes. Il s'est ainsi attaché à identifier parmi l'ensemble des candidatures celles qu'il auditionnerait selon deux axes : l'adéquation dans chaque profil recherché de la candidature aux besoins immédiats de l'inspection générale et l'expertise dans des domaines connexes pouvant être également utile dans la diversité des champs de compétences de l'inspection. En conséquence, une candidature non retenue sur un profil donné pouvait l'être sur un autre car plus adaptée. À l'inverse, une candidature aux compétences plus larges que celles spécifiquement requises par le profil peut avoir été retenue pour l'intérêt de son caractère plus généraliste. Il ne s'agit donc pas d'une évaluation absolue de la qualité d'une candidature mais de son positionnement au regard des autres candidatures présentées sur le même profil.

Les candidatures non sélectionnées pour les auditions se révélaient être en retrait plus ou moins marqué en termes d'expertise du champ visé par le profil de recrutement, qu'il s'agisse d'expériences d'encadrement de services ou d'établissement ou bien de maîtrise didactique et pédagogique dans la discipline concernée, ou dont l'intérêt pour les champs ministériels de tutelle n'apparaissait pas dans la lettre de motivation.

Dans leur forme, les dossiers ont été bien préparés. La lettre de motivation, pièce importante de la candidature, mérite d'être particulièrement travaillée pour les raisons exprimées plus haut mais aussi parce qu'elle est le reflet du soin et de l'intérêt apportés par le candidat à cette candidature. À l'inverse, une lettre de motivation dénuée d'implication personnelle, très formelle, quand elle n'est pas défailtante, est fortement pénalisante.

Conseils aux candidats concernant le curriculum vitae

Le curriculum vitae a pour objectif de mettre en évidence les domaines d'expertise et de compétences acquises qui rendent la candidature attractive pour le comité de sélection ; cela va ainsi au-delà d'une simple liste des emplois occupés. Le déroulé de la carrière, ainsi organisé et si nécessaire commenté, doit servir à mettre en valeur l'essentiel utile au regard du profil visé.

Conseils aux candidats concernant la lettre de motivation

Avant tout, la lettre de motivation permet de préciser la capacité de projection du candidat sur l'emploi d'inspecteur ou d'inspecteur général sur lequel il candidate et d'inciter le comité de sélection à le recevoir pour approfondir ses motivations et son appréhension du métier auquel il veut consacrer quelques années de sa carrière.

Les recommandations formulées lors du précédent rapport restent toujours d'actualité. Cette lettre de motivation doit ainsi éviter de reprendre les éléments du curriculum vitae un à un mais *a contrario* démontrer comment les expertises acquises seront utiles, voire indispensables au service de l'IGÉSR et de ses missions. Pour mieux cerner ces missions, leurs objets, leurs méthodologies et leurs résultats, une lecture attentive et analysée de plusieurs rapports récents de l'IGÉSR et une consultation de son rapport annuel d'activité apparaît comme un incontournable dans la préparation des candidats. De même, des échanges avec des

inspecteurs généraux en service peuvent s'avérer profitables pour affiner et rendre plus concrète et plus approfondie la projection du candidat.

3. L'audition des candidats

Comme lors des sessions précédentes, pour un profil donné, les candidats ont été convoqués sur la même journée et auditionnés par les deux mêmes commissions, l'une étant chargée d'examiner l'adéquation des expertises métiers des candidats au regard du profil du poste, l'autre étant chargée d'apprécier la capacité de projection des candidats dans les fonctions d'inspecteur ou d'inspecteur général, leurs motivations et les perspectives professionnelles ultérieures qu'ils peuvent se donner.

Pour cette audition de recrutement sur emploi fonctionnel, le comité de sélection attend de la part des candidats un positionnement de cadre de haut niveau disposant d'une bonne connaissance de l'environnement de travail, d'une excellente capacité de travail en équipe, d'une prédisposition à l'écoute et d'un positionnement déontologique irréprochable.

Le jury est attentif à la clarté de la présentation faite par le candidat, à la qualité de la réflexion sur son projet professionnel et à sa capacité à réagir avec rigueur et sincérité aux questions posées. Les réponses doivent démontrer des capacités d'analyse propres et apporter des propositions assumées par le candidat au-delà de réponses formelles et convenues.

Les membres des commissions d'interrogation ont donc cherché à affiner leur perception du niveau d'expertise du candidat et à vérifier les points indispensables garantissant une bonne projection dans l'emploi, un positionnement institutionnel adéquat, une compréhension de la place et du rôle de l'inspection générale dans son environnement, une capacité d'analyse des enjeux et de l'actualité sur les sujets concernés par le profil.

En conclusion

Le nombre et l'excellence des dossiers de candidatures ont conduit à une augmentation du niveau de sélectivité et d'exigence. Le niveau de sélection de ce recrutement est ainsi particulièrement élevé. Plusieurs candidats ont pu faire preuve d'une solide préparation aux entretiens, ce qui leur a permis de les aborder avec plus d'assurance et de conviction alors que toutes les auditions étaient d'excellente qualité.

Chaque candidat non retenu est informé qu'il a la possibilité, s'il le souhaite, d'obtenir un retour critique sur sa candidature ou son audition. Enfin, tous les candidats nommés sur un emploi à l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche bénéficient d'un mentorat exercé par un pair expérimenté et d'un parcours de prise de poste comprenant plusieurs modules de formation et une immersion rapide dans des missions.



Caroline PASCAL

Annexes

Annexe 1 :	Comparaison avec les sessions précédentes	7
Annexe 2 :	Éléments statistiques du recrutement de juin 2024	8

Comparaison avec les sessions précédentes

	Juin 2023	Décembre 2023	Juin 2024
Emplois de groupe II	8	11	16
Emplois de groupe III	1	1	1
Candidates	53 (44 %)	44 (38 %)	95 (45 %)
Candidats	67 (56 %)	73 (62 %)	118 (55 %)
Femmes auditionnées % Eff. / Nb femmes	23 (43 %)	24 (54 %)	28 (29 %)
Hommes auditionnés % Eff. / Nb hommes	22 (33 %)	28 (38 %)	26 (22 %)

	Femmes	Hommes
Âge moyen des candidats	51	51
Âge médian	53	51

Éléments statistiques du recrutement de juin 2024

Profils de recrutement	Candidatures			Présents aux auditions		
	F	H	Total	F	H	Total
Pr 1 : BD2L	4	3	7	2	1	3
Pr 2 : EAE - EVS et Parcours de l'élève et politiques publiques	19	20	39	3	2	5
Pr 3 : EAE - territoires, écoles et établissements scolaires	11	19	30	1	4	5
Pr 4 : EAE - pilotage, organisation et gestion RH	7	11	18	2	2	4
Pr 5 : ESRI	18	26	44	2	3	5
Pr 6 : MEP - Maths	7	3	10	3	1	4
Pr 7 : MEP - Lettres	5	2	7	3	1	4
Pr 8 : JSVA	2	8	10	1	2	3
Pr 9 : LV - espagnol	3	3	6	2	2	4
Pr 10 : Lettres	8	3	11	3	1	4
Pr 11 : STVST	5	8	13	2	2	4
Pr 12 : STI	1	6	7	1	2	3
Pr 13 : Philo	2	4	6	1	2	3
Pr 14 : Groupe III - JSVA	2	3	5	2	1	3
Totaux	95	118	213	28	26	54