

Rapport à madame la ministre de l'Éducation nationale
madame la ministre de la Culture
monsieur le ministre des Sports, de la Jeunesse
et de la Vie associative
monsieur le ministre de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche

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

N° 24-25 123A – décembre 2024

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

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

Décembre 2024

Anne SZYMCZAK

*Cheffe de l'inspection générale de l'éducation,
du sport et de la recherche par intérim*

Présidente du comité de sélection

SOMMAIRE

1. Le résultat du recrutement de la session de novembre 2024.....	1
2. La sélection des dossiers de candidature pour l'audition	2
3. L'audition des candidats	3
En conclusion	4
Annexe 1 : comparaison avec les sessions précédentes	5
Annexe 2 : éléments statistiques du recrutement de novembre 2024	6

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 13 inspecteurs généraux de groupe II, nommés au 1^{er} janvier 2025.

Les profils ouverts, pour cette quatrième session de 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 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. Le résultat du recrutement de la session de novembre 2024

Quatorze avis de vacance d'emplois d'inspecteurs généraux de groupe II ont été publiés au JORF du 1^{er} septembre 2024 :

- 7 profils (n° 1, n° 2, n° 3, n° 4, n° 5, n° 6, n° 7) : expertise dans les domaines de l'administration et de l'éducation ;
- profil n° 8 : expertise disciplinaire et pédagogique : histoire-géographie ;
- profil n° 9 : expertise disciplinaire et pédagogique : langues vivantes, langues et cultures régionales ;
- profil n° 10 : expertise disciplinaire et pédagogique : STVST ;
- profil n° 11 : expertise disciplinaire et pédagogique : langues vivantes, anglais ;
- profil n° 12 : expertise disciplinaire et pédagogique : physique-chimie ;
- profil n° 13 : expertise disciplinaire et pédagogique : mathématiques ;
- profil n° 14 : expertise dans le champ 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 14 avis de vacance ont recueilli un total de 148 candidatures – 51 femmes (34 %) et 97 hommes (66 %) ¹ – ce qui confirme l'attractivité de ces emplois et autorise un haut niveau de sélection. Les taux de pression, très dépendants des profils recherchés et des viviers existants, sont compris pour cette session entre 2 et 17 pour un taux moyen de 10,5. L'âge moyen des candidats est de 52 ans.

Le comité de sélection a décidé de déclarer infructueux le recrutement sur le profil n° 4 du domaine d'expertise administrative et éducative à l'issue de l'audition des candidats, aucun d'entre eux ne répondant à la complétude des attendus sur ce profil.

Ainsi, treize recrutements ont été proposés par le comité de sélection sur les quatorze profils ouverts.

Pour cette campagne de recrutement, la diversité des corps d'origine des candidats a été très large : administrateur de l'État, attaché d'administration de l'État, administrateur de la fonction publique territoriale, inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional, inspecteur de l'éducation nationale, inspecteur de la jeunesse et des sports, personnel de direction, directeur de recherche, professeur des universités, professeur de chaire supérieure, professeur agrégé, professeur certifié, ingénieur de recherche, conservateur des bibliothèques.

Sur les 46 candidats auditionnés, 18 étaient des femmes (39 %) et 28 des hommes (61%) ; une candidate a retiré sa candidature avant la phase d'audition et un candidat convoqué à l'audition a retiré sa candidature, les deux pour cause de départs en cabinets ministériels.

¹ Détail statistique en annexes 1 et 2.

Pour cette session, le comité de sélection a pu apprécier l'excellent niveau de préparation d'une majorité de candidats qui, outre un parcours professionnel riche et diversifié, ont fait preuve d'une très bonne connaissance du fonctionnement de l'IGÉSR et de son environnement et témoigné dans leurs analyses d'une hauteur de vue assurant un positionnement adéquat. Le comité a également constaté que désormais, la majorité des candidats a intégré les conséquences de la réforme de la haute fonction publique et ainsi la nécessité d'inscrire leur détachement éventuel à l'IGÉSR dans un parcours avec la perspective 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 sélectionnés au regard du profil recherché, du parcours professionnel, de l'expérience acquise et de la projection du candidat sur un emploi d'inspecteur général.

Dans cette première phase du recrutement, le comité de sélection a maintenu les critères retenus lors des sessions précédentes. Il s'est attaché à identifier parmi l'ensemble des candidatures celles qu'il auditionnerait selon deux axes : l'adéquation de la candidature au profil répondant rapidement aux besoins des collègues de l'inspection générale ainsi que l'expertise et les compétences dans des domaines connexes pouvant être utiles compte tenu de la diversité des champs d'intervention 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. Vingt candidats ont en effet choisi d'adresser une candidature multiple sur deux à quatre profils différents. Dans ce cas, le candidat doit fournir au comité de sélection des éléments lui permettant de différencier sa motivation selon les profils. En outre, plusieurs candidatures ne multipliant pas les chances d'être retenu, il est préférable que le candidat soit lui-même en capacité de choisir le profil qu'il sera le plus à même de valoriser devant les deux commissions, expertise métiers d'une part, et parcours et motivation, d'autre part. Pour cette session, compte tenu du taux de pression sur les profils, et même si deux de ces profils étaient proches, le comité de sélection a décidé d'auditionner les candidats sur un seul profil, retenu au regard du parcours du candidat en termes d'adéquation et de l'équilibre des candidatures entre les profils.

Lorsque sur un même profil la concurrence est particulièrement nombreuse, le comité est amené à procéder à une sélection plus discriminante des dossiers en fonction de multiples critères d'expériences et de compétences réunies par les candidats, mais aussi en fonction des besoins du service.

Les candidatures non sélectionnées pour les auditions sont en particulier celles qui se révèlent être en retrait plus ou moins marqué en termes d'expertise dans le 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 une discipline, ou dont l'intérêt pour les champs ministériels de tutelle n'apparaissait pas dans la lettre de motivation. Si, dans leur forme, les dossiers sont tous bien préparés, la lettre de motivation demeure une pièce essentielle de la candidature. L'adéquation de la candidature aux besoins actuels et à venir du service reste, dans un processus aussi sélectif, l'élément principal qui guide le choix du comité de sélection.

Conseils aux futurs 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, et surtout utilement au regard du profil visé.

Conseils aux futurs candidats concernant la lettre de motivation

Avant tout, la lettre de motivation permet de préciser la capacité de projection du candidat sur l'emploi, que ce soit un emploi d'inspecteur (groupe III) ou d'inspecteur général (groupe II), et d'inciter le comité de sélection à l'auditionner pour approfondir ses motivations et son appréhension du métier auquel il veut consacrer quelques années de sa carrière. Elle mérite donc d'être particulièrement travaillée pour les raisons

exprimées plus haut mais aussi parce qu'elle est le reflet de compétences attendues à l'inspection générale, notamment la qualité de l'expression, le soin et l'intérêt accordés par le candidat à cet écrit, mais aussi la finesse d'analyse du parcours au regard de l'emploi sollicité. Une lettre de motivation dénuée d'implication personnelle, formelle, limitée à une reprise descriptive du curriculum vitae est pénalisante, ainsi qu'une lettre qui ne manifeste pas une connaissance minimale des missions de l'IGÉSR. À la lecture de la lettre de motivation, le comité de sélection doit pouvoir repérer aisément comment les expertises et l'expérience acquises s'articulent dans un parcours cohérent afin d'être utiles au service de l'IGÉSR et ses missions.

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 commissions composant le comité de sélection, l'une étant chargée d'examiner le niveau et 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 général, leurs motivations, les perspectives professionnelles ultérieures qu'ils peuvent se donner, mais aussi leur posture éthique et déontologique.

Pour préparer leur candidature, les candidats peuvent avoir des échanges avec des inspecteurs généraux en service afin d'affiner et rendre plus concrète et plus approfondie leur projection dans l'emploi. Des cadres de direction ou des inspecteurs généraux peuvent avoir remarqué, dans le cadre de leur activité professionnelle, des profils intéressants du point de vue de leur expertise métiers et suscité de ce fait des candidatures en vue de contribuer au vivier. Pour autant, cela ne « suffit » pas et il convient de construire sa candidature. Les candidats doivent toujours garder à l'esprit que le comité de sélection dans sa délibération tient pour déterminantes aussi bien l'audition sur l'expertise métier, que celle de portée plus généraliste sur la capacité à démontrer sa motivation et à occuper un emploi fonctionnel à ce niveau de l'État.

En effet, pour ce recrutement sur emploi fonctionnel, le comité de sélection attend de la part des candidats un positionnement de cadre de haut niveau disposant d'une très 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.

Les membres des commissions ont donc cherché à affiner leur perception du niveau d'expertise du candidat et à mesurer sa capacité à se projeter au-delà des fonctions opérationnelles qu'il a pu ou peut exercer ainsi qu'à vérifier 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.

Pour mieux cerner les missions du service, leur objet, les méthodologies employées comme les résultats, une lecture attentive et analysée de plusieurs rapports récents de l'IGÉSR et une consultation de ses rapports annuels d'activité apparaissent comme un incontournable dans la préparation des candidats.

Le jury est attentif à la clarté de la présentation faite par le candidat, à la qualité d'une démarche réflexive sur son parcours professionnel et à sa capacité à réagir avec rigueur et sincérité aux questions posées. Les réponses doivent démontrer des capacités d'analyse propres, apporter des propositions assumées par le candidat au-delà de réponses formelles et convenues, l'ensemble étant soutenu par une expression et une éloquence de qualité.

En conclusion

Le nombre et l'excellence des dossiers de candidatures ont conduit à un niveau élevé de sélectivité et d'exigence. Les prestations de plusieurs candidats ont démontré une solide préparation aux entretiens et une capacité de projection leur permettant d'aborder avec conviction les auditions. Le comité de sélection rappelle que chaque session s'apparente à un nouveau concours, y compris pour les candidats qui se sont déjà présentés à une session de recrutement précédente. De ce fait, le comité tient à souligner que ce niveau d'exigence ne remet en cause ni l'excellente qualité des candidats ni la légitimité de leur candidature, y compris dans la phase de sélection à l'audition.

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 d'accueil comprenant une première semaine d'intégration puis plusieurs modules de formation, ainsi qu'une immersion rapide dans des missions.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Anne SZYMCZAK', written in a cursive style.

Anne SZYMCZAK

Annexe 1 : comparaison avec les sessions précédentes

	Jun 2023	Décembre 2023	Jun 2024	Novembre 2024
Emplois de groupe II	8	11	16	14
Emplois de groupe III	1	1	1	Néant
Candidates	53 (44 %)	44 (38 %)	95 (45 %)	51 (34 %)
Candidats	67 (56 %)	73 (62 %)	118 (55 %)	97 (66 %)
Femmes auditionnées % Eff. / nbr femmes	23 (43 %)	24 (54 %)	28 (29 %)	18 (35 %)
Hommes auditionnés % Eff. / nbr hommes	22 (33 %)	28 (38 %)	26 (22 %)	28 (29 %)

	Femmes	Hommes
Âge moyen des candidats	52	52
Âge médian	53	53

Annexe 2 : éléments statistiques du recrutement de novembre 2024

	Candidatures			Auditions		
	F	H	Total	F	H	Total
Pr 1 : EAE – Infrastructures services numériques pour l'administration et l'éducation	0	3	3	0	3	3
Pr 2 : EAE - Parcours des élèves, établissements-vie scolaire et documentation	9	10	19	4	0	4
Pr 3 : EAE - Organisation et pilotage des services (modernisation, gestion budgétaire et finances)	4	10	14	0	3	3
Pr 4 : EAE - Politiques publiques territorialisées et d'établissements d'enseignement scolaire	4	11	15	2	2	4
Pr 5 : EAE - Organisation et pilotage des services (gestion administrative, financière, pédagogique et éducative)	6	10	16	0	3	3
Pr 6 : EAE - Parcours des élèves, information, orientation	1	7	8	0	3	3
Pr 7 : EAE - Organisation de l'enseignement scolaire en France et à l'international	6	7	13	1	2	3
Pr 8 : EDP - Histoire-géographie	0	2	2	0	2	2
Pr 9 : EDP - Langues et cultures régionales	2	0	2	2	0	2
Pr 10 : EDP - STVST	5	8	13	2	2	4
Pr 11 : EDP - Anglais	1	2	3	1	2	3
Pr 12 : EDP - Physique-chimie	4	8	12	3	1	4
Pr 13 : EDP - Mathématiques	3	8	11	1	3	4
Pr 14 : politiques publiques jeunesse sports - vie associative	6	11	17	2	2	4
TOTAL	51	97	148	18	28	46
Part des femmes	34%			39%		

	Femmes	Hommes
Âge moyen des candidats	52	52
Âge médian	53	53

Candidates	51 (34%)
Candidats	97 (66%)
Femmes auditionnées % Eff. / nbr femmes candidates	18 (35%)
Hommes auditionnés % Eff. / nbr hommes candidats	28 (29%)