

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

Comité de sélection de l'IGÉSR session de décembre 2023

N° 23-24 165A – février 2024

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 III¹ et onze inspecteurs généraux de groupe II² nommés au 1^{er} janvier 2024.

Les profils ouverts, pour ce second recrutement depuis la fonctionnalisation des emplois d'inspecteur général, l'ont été, comme en avril 2023, 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 également pris en considération la capacité des candidats à s'adapter rapidement à la spécificité des missions de l'IGÉSR et à les exercer pleinement dans un temps court tout en constituant un vivier pour d'autres emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur.

Enfin, ce recrutement s'est inscrit dans le cadre des exigences réglementaires de parité, même si le constat final se trouve en deçà des attendus espérés. Le désistement d'une candidate retenue par le comité de sélection a contribué à accentuer ce déséquilibre.

1. Les avis de vacance

Onze avis de vacance d'emploi d'inspecteurs généraux de groupe II ont été publiés au JORF du 27 avril 2023 :

- profil n° 1 : expertise disciplinaire et pédagogique en économie-gestion ;
- profil n° 2 : expertise disciplinaire et pédagogique en musique ;
- profil n° 3 : expertise disciplinaire et pédagogique en éducation physique et sportive avec parcours dans le champ des politiques de la jeunesse et des sports ;
- profil n° 4 : expertise disciplinaire et pédagogique en langues vivantes, allemand ;
- profil n° 5 : expertise disciplinaire et pédagogique en physique-chimie ;
- profil n° 6 : expertise dans les domaines de l'organisation et de la gestion administrative et financière des services centraux, des services déconcentrés et des opérateurs des ministères, en particulier de ceux de l'éducation nationale ;
- profil n° 7 : expertise dans les domaines des relations entre les administrations de l'État et des collectivités territoriales ;
- profil n° 8 : expertise dans les domaines des établissements scolaires et de la vie scolaire ainsi que de l'information et de l'orientation des élèves ;
- profil n° 9 : expertise dans les domaines de la gestion, des finances et du pilotage des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche et des organismes sous tutelle ;
- profil n° 10 : expertise dans le champ des politiques publiques de la jeunesse, du sport, de l'éducation populaire et de la vie associative ;
- profil n° 11 : expertise dans le champ de l'enseignement primaire et de son pilotage.

Le même jour a été également publié un avis de vacance d'emploi d'inspecteur de groupe III doté d'une *expertise dans le domaine de l'analyse des données*.

Les avis de vacance ont par ailleurs fait l'objet d'une publication au Journal Officiel et sur le site « place de l'emploi public ».

Ces douze avis de vacance ont recueilli un total de 117 candidatures – 44 femmes et 73 hommes³ ; ce qui illustre l'attractivité constante de ces emplois et le haut niveau de sélection. Les taux de pression sont, quant à eux, très associés au type de profils recherchés et au vivier existant, compris pour cette session entre 4 et 20 selon les emplois. L'âge moyen des candidats est de 47 ans en groupe III et 53 ans en groupe II.

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048092411>

² <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048092430>

³ Détail statistique en annexe 1.

Pour cette campagne de recrutement, la diversité des candidats reste aussi large qu'elle l'était en juin dernier : 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 de chaire supérieure, professeur agrégé, professeur certifié, ingénieur de recherche, attaché territorial, conservateur, contractuel.

Enfin, sur les 52 candidats auditionnés, 24 étaient des femmes et 28 des hommes.

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, se sont projetés tant dans l'emploi fonctionnel d'inspecteur général que sur d'éventuelles perspectives d'emplois futurs.

2. La sélection des dossiers de candidatures 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 et 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 de la première campagne de recrutement. Il s'est ainsi attaché à identifier parmi l'ensemble des candidatures celles qu'il auditionnerait selon deux axes, l'adéquation du profil recherché correspondant aux besoins immédiats de l'inspection générale et la présentation des domaines d'expertise connexes pouvant être également utiles 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 son intérêt généraliste. Il ne s'agit donc pas d'une évaluation absolue de la qualité d'une candidature mais d'un positionnement relatif des candidatures entre elles.

Les candidatures non sélectionnées pour les auditions témoignaient de faiblesses relatives plus ou moins marquées 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, et parfois d'un intérêt insuffisant pour les champs ministériels de tutelle.

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 formellement défailante, est fortement pénalisante.

Conseils aux candidats concernant le curriculum vitae

Sans être une simple liste des emplois occupés, le curriculum vitae doit mettre en évidence les domaines d'expertise et compétences acquises qui rendent la candidature attractive pour le comité de sélection. 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 a pour objectif 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 dernier 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* exprimer comment les expertises acquises seront utiles, voire indispensables au service de l'IGÉSR et de ses missions. À ce sujet, une lecture attentive de plusieurs rapports récents de l'IGÉSR et de son rapport d'activité apparaît comme 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 l'inscription dans le temps du projet du candidat.

3. L'audition des candidats

Le principe retenu en juin a également été choisi pour cette session de manière à ce que, pour un même profil, les candidats soient convoqués sur la même journée et auditionnés par la même commission.

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 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 de réagir avec rigueur et sincérité aux questions posées. Ces réponses doivent démontrer des capacités d'analyse propres et de propositions assumées par le candidat au-delà d'hypothétiques réponses attendues.

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.

Conclusion

Le niveau de sélection de ce deuxième recrutement est resté 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 dans l'ensemble d'un très bon niveau.

À titre d'information, chaque candidat non retenu a la possibilité, s'il le souhaite, d'obtenir un retour sur sa candidature ou son audition. Enfin, tous les candidats nommés 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

Annexe 1 : éléments statistiques du recrutement de décembre

Profils de groupe II	Candidatures			Auditions		
	F	H	Total	F	H	Total
1 : EDP économie-gestion	3	8	11	3	3	6
2 : EDP musique	3	3	6	2	2	4
3 : EDP éducation physique et sportive avec parcours dans le champ des politiques de la jeunesse et des sports	1	5	6	1	3	4
4 : EDP Allemand	4	2	6	2	1	3
5 : EDP physique-chimie	4	5	9	4	2	6
6 : EAE organisation et gestion administrative et financière des services centraux, des services déconcentrés et des opérateurs	2	3	5	1	2	3
7 : EAE relations entre les administrations de l'État et des collectivités territoriales	6	14	20	2	3	5
8 : EAE domaines des établissements scolaires et de la vie scolaire ainsi que de l'information et de l'orientation des élèves	7	8	15	3	3	6
9 : ESRI gestion, finances et pilotage des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche et des organismes sous tutelle	4	16	20	2	3	5
10 : JSVA champ des politiques publiques de la jeunesse, du sport, de l'éducation populaire et de la vie associative	2	4	6	0	3	3
11 : Enseignement primaire, expertise dans le champ de l'enseignement primaire et de son pilotage	5	4	9	2	2	4
TOTAL	41	72	113	22	27	49

Profil de groupe III	Candidatures			Auditions		
	F	H	Total	F	H	Total
1 : Droit	3	1	4	2	1	3

	Groupe II	Groupe III
Âge moyen des candidats	53	47
Âge médian	54	47

Annexe 2 : comparaison entre la session de juin 2023 et celle de décembre 2023

	Juin 2023	Décembre 2023
Emplois de groupe II	8	11
Emplois de groupe III	1	1
Candidates	53 (44 %)	44 (38 %)
Candidats	67 (56 %)	73 (62 %)
Femmes auditionnées	23 (43 % des candidates)	24 (54 % des candidates)
Hommes auditionnés	22 (33 % des candidats)	28 (38 % des candidats)
Femmes nommées	4	4
Hommes nommés	5	8