

Rapport à monsieur le ministre de l'Éducation  
nationale et de la Jeunesse  
madame la ministre de l'Enseignement supérieur  
et de la Recherche  
madame la ministre de la Culture  
madame la ministre des sports et des jeux Olympiques  
et Paralympiques

---

# Comité de sélection de l'IGÉSR session de juillet 2023

N° 23-24 074A – octobre 2023

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

**Comité de sélection de l'IGÉSR session de  
juillet 2023**

**Octobre 2023**

**Caroline Pascal**

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

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, le service de l'IGÉSR a recruté par voie de détachement sur emploi fonctionnel un inspecteur de groupe III<sup>1</sup> et huit inspecteurs généraux de groupe II<sup>2</sup> nommés au 1<sup>er</sup> septembre 2023 et pour l'un d'entre eux au 1<sup>er</sup> octobre 2023.

Il s'agissait du premier recrutement organisé par l'IGÉSR depuis la mise en œuvre de la réforme de l'encadrement supérieur et la fonctionnalisation des corps d'inspections générales. Ce recrutement a donné lieu à des modalités renouvelées d'examen des candidatures, avec notamment l'introduction de deux entretiens pour les recrutements du groupe II, conduits par le comité d'audit visé à l'article 15 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.

Les profils ouverts l'ont été, comme auparavant, sur la base des besoins de renouvellement des expertises nécessaires au bon fonctionnement du service d'inspection. Ce premier recrutement d'inspecteur et inspecteurs généraux détachés a supposé de prendre en considération également 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 respect des exigences réglementaires de parité.

## 1. Les avis de vacance

Huit 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 informatique et mathématiques ;*
- Profil n° 2 : *expertise disciplinaire et pédagogique en lettres ;*
- Profil n° 3 : *expertise disciplinaire et pédagogique en sciences et technologies de la vie, de la santé et de la Terre ;*
- Profil n° 4 : *expertise juridique dans les domaines administratif et éducatif ;*
- Profil n° 5 : *expertise dans les domaines de la gestion, des finances et de la comptabilité dans les établissements de l'enseignement scolaire et les services déconcentrés de l'éducation nationale ;*
- Profil n° 6 : *expertise dans les domaines de la gestion, des finances et de la comptabilité des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche et des organismes sous tutelle ;*
- Profil n° 7 : *expertise dans le champ de l'enseignement primaire et du pilotage des services départementaux de l'éducation nationale ;*
- Profil n° 8 : *expertise dans le champ de la jeunesse et des sports.*

Le même jour a été également publié un avis de vacance d'emploi d'inspecteur de groupe III doté d'une *expertise, et/ou d'une expérience significative en droit administratif.*

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

Ces neuf avis de vacance ont recueilli un total de 120 candidatures – 53 femmes et 67 hommes<sup>3</sup>, ce qui illustre l'attractivité de ces emplois et le haut niveau de sélection. L'âge des candidats se répartit entre 35 et 69 ans, l'âge moyen étant de 48 ans.

Pour cette session, les candidats présentent une grande diversité d'origine ministérielle et de corps : 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, conseiller de tribunal administratif, attaché territorial, conservateur, contractuel.

---

<sup>1</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047496555>

<sup>2</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047496536>

<sup>3</sup> Détail statistique en annexe 1.

Enfin, sur les 45 candidats auditionnés, 23 étaient des femmes et 22 des hommes.

Pour le candidat, le premier enjeu consiste à identifier le ou les profils correspondant le mieux à son domaine d'expertise. Cette étape est essentielle au risque de voir son dossier écarté en première lecture. Lors de cette première session, aucun dossier n'a été écarté de la sorte. Une candidature peut être multiple, proposée sur plusieurs profils, mais elle sera étudiée en fonction de chaque profil et doit donc être adaptée en conséquence.

## **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.

Le dossier de candidature constitue ainsi, par l'exposé des motivations, le premier contact entre le comité de sélection et le candidat. Le dossier doit donc permettre, sur la forme comme sur le fond, de découvrir et de comprendre les intentions du candidat, d'apprécier la densité de son parcours professionnel mais aussi de nourrir une partie de l'entretien à partir des éléments saillants. La lettre de motivation doit donc être particulièrement soignée, faire apparaître clairement l'intérêt de la candidature pour le service d'inspection et la projection réfléchie du candidat dans ses missions.

Dans cette première phase du recrutement, le comité de sélection s'est 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 qui n'ont pas été sélectionnées pour les auditions témoignaient toutes de faiblesses 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 de maîtrise didactique et pédagogique dans la discipline concernée, et parfois d'un intérêt insuffisant pour les champs ministériels de tutelle. De ce fait, le comité de sélection n'a pas rencontré de difficultés particulières pour sélectionner les candidats devant être auditionnés.

Dans leur forme, les dossiers ont été bien préparés hormis quelques rares productions dont la qualité rédactionnelle était largement perfectible. La lettre de motivation mérite à ce titre 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 et donc, de son degré de motivation. 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**

Au-delà d'une stricte liste des emplois occupés, le curriculum vitae doit permettre au comité de sélection de reconnaître les principales réalisations du candidat, ainsi que les domaines d'expertise et compétences qui rendent sa candidature attractive.

Limité en nombre de pages, le curriculum vitae doit être centré sur l'essentiel utile. Les références bibliographiques n'ont ainsi d'intérêt que si elles alimentent le profil, l'exhaustivité n'est donc pas requise.

### **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 l'écouter.

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 pourraient s'avérer profitables pour affiner et rendre plus concret le projet du candidat.

### 3. L'audition des candidats

Les candidats retenus pour un même profil ont été convoqués sur la même journée et ont été auditionnés par la même commission.

Les candidats pour un emploi de groupe II se sont présentés devant les deux sous-commissions « expertise métier » et « motivation ». Les candidats pour un emploi de groupe III se sont présentés devant une commission unique.

Au-delà des éléments d'appréciation liés au positionnement du candidat pour exercer un emploi de cadre de haut niveau, à sa posture, son appétence pour l'évaluation des politiques publiques, son appréhension des environnements et des enjeux ministériels concernés, sa motivation, le jury est attentif tant à la clarté de la présentation, la réflexion sur son projet et son implication qu'à la capacité de faire preuve d'écoute et de réactivité dans les réponses aux questions posées. Ces réponses doivent être claires, précises et documentées. Elles doivent démontrer des capacités d'analyse propres et de propositions assumées par le candidat. Le comité de sélection rappelle si besoin en était que l'expression de la motivation ne doit pas se limiter à l'affichage du souhait d'assumer des responsabilités supérieures, sans analyse complémentaire. Il rappelle aussi qu'il est attendu de la part d'un futur inspecteur général tout à la fois une capacité à exposer et argumenter et une qualité d'écoute et de disponibilité. La réussite d'une mission d'inspection générale, qu'elle soit d'appui, d'évaluation ou de contrôle, tient en effet autant à la possibilité de construire un diagnostic clair, structuré, argumenté et de proposer des solutions ambitieuses mais opérationnelles qu'à celle de recevoir et d'entendre des témoignages. Une attention particulière est par conséquent portée sur la capacité de travail en équipe et d'écoute, sur le positionnement déontologique attendu d'un inspecteur général ou d'un inspecteur et sur l'exigence d'exemplarité de l'encadrement supérieur.

Après une courte présentation faite par le candidat, 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

Compte tenu du nombre de candidatures pour chacun des emplois, le niveau de sélection de ce premier recrutement a été particulièrement élevé. Les candidats recrutés ont su, mieux que les autres, convaincre les membres du comité de sélection de leur capacité à intégrer le service. Une candidature non retenue ne doit pas être considérée comme un échec mais comme résultant soit d'un écart entre le profil recherché à un moment donné et le profil du candidat, soit d'un positionnement relatif des candidats sur cette campagne de recrutement.

Caroline PASCAL



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



## Annexe

Profils de groupe II	Candidatures			Auditions		
	F	H	Total	F	H	Total
1 : EDP Informatique et maths	4	13	17	2	4	6
2 : EDP Lettres	9	4	13	4	2	6
3 : EDP STVST	7	7	14	3	2	5
4 : Expertise Juridique : domaines administratif et éducatif	7	11	18	2	4	6
5 : Expertise domaines gestion, finances et comptabilité SCO	4	4	8	3	1	4
6 : Expertise Domaine gestion, finances. et comptabilité ESR	11	11	22	3	3	6
7 : Expertise Enseignement primaire et pilotage des services. départementaux	3	6	9	1	3	4
8 : Expertise. Jeunesse et Sports	4	8	12	2	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>64</b>	<b>113</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>41</b>

Profil de groupe III	Candidatures			Auditions		
	F	H	Total	F	H	Total
1 : Droit	4	3	7	3	1	4

	Groupe II	Groupe III
Âge moyen des candidats	48	47
Âge médian	53	54