

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

Rapport annuel du Comité de sélection de l'IGÉSR - Année 2025

N° 25-26 163A – février 2026

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

Rapport annuel du Comité de sélection de l'IGÉSR Année 2025

Février 2026

Dominique MARCHAND

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

Présidente du comité de sélection

SOMMAIRE

1. Le cadre du recrutement des inspecteurs généraux	1
2. Le résultat du recrutement des deux sessions de 2025	1
2.1. L'avis de vacance publié en mars 2025	2
2.2. L'avis de vacance publié en septembre 2025.....	2
2.3. La répartition des candidatures par profil pour les deux sessions.....	3
2.4. Le profil des candidats : parcours antérieur et origine géographique.....	4
2.4.1. <i>Une grande diversité de corps d'origine et de parcours professionnels.....</i>	<i>4</i>
2.4.2. <i>L'origine géographique couvre l'ensemble du territoire</i>	<i>4</i>
3. La pré-sélection des dossiers de candidature.....	4
3.1. Le curriculum vitae	5
3.2. La lettre de motivation.....	5
4. L'audition des candidats	5
4.1. L'organisation.....	5
4.2. Les modalités d'appréciation	6
En conclusion	7
Annexes.....	9

Préambule

Le présent rapport annuel 2025 succède aux deux rapports par an que le comité de sélection de l'IGÉSR établissait précédemment, depuis 2023, à l'issue de chaque session de recrutement.

Les statistiques distinguent les candidatures et les candidats : une ou un même candidat pouvant candidater sur plusieurs profils lors d'une même session et aux deux sessions d'une même année.

Les intitulés des collèges d'expertise sont ceux indiqués dans les avis de vacance publiés¹.

1. Le cadre du recrutement des inspecteurs généraux

Dans le cadre 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 organisé **en 2025 deux sessions de recrutement d'inspecteurs généraux par voie de détachement sur emploi fonctionnel** : 11 emplois de groupe II publiés en mars 2025 pour une affectation au 1er septembre 2025 et 14 emplois de groupe II publiés en septembre pour une affectation au 1er février 2026. En outre, un emploi de groupe I a également été publié hors session en novembre 2025 conformément au décret susvisé modifié le 19 mai 2025 et a permis à un agent ayant quitté un précédent emploi régi par ce même décret et l'ayant occupé depuis moins de deux ans de candidater à nouveau sur un emploi d'IGÉSR de même groupe².

Les profils ouverts pour les 5^e et 6^e sessions de recrutement en 2025 depuis la fonctionnalisation des emplois de l'IGÉSR en 2023, l'ont été, comme précédemment, sur la base des besoins d'expertises – et leur renouvellement – nécessaires au bon fonctionnement du service d'inspection. Au-delà des expertises recherchées, le recrutement a pris en considération, dans l'analyse des profils et des prestations des candidats, la nécessité pour les futurs inspecteurs généraux de s'adapter rapidement à la spécificité des missions de l'IGÉSR et de les exercer pleinement dès leur entrée en fonction tout en témoignant de leur potentiel à développer des compétences nouvelles propices à leur intégration dans les viviers d'autres emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur.

Le comité de sélection dont l'organisation est fixée par l'arrêté du 3 mars 2023 comprend la cheffe du service de l'IGÉSR, présidente, trois IGÉSR choisis pour leur expertise en fonction du profil de chaque emploi ouvert au recrutement et deux personnalités qualifiées justifiant de compétences en matière de ressources humaines, l'une dans les domaines relevant des attributions des ministères de l'éducation et de l'enseignement supérieur et l'autre, occupant un emploi ne relevant pas de ces autorités.

Ont été nommés par arrêtés en 2025 :

- M. Nicolas Chapon, contrôleur général des armées
- Mme Fabienne Chol, directrice des ressources humaines de la région Île-de-France
- M. Noël Corbin, chef de l'inspection générale des affaires culturelles
- Mme Laurence Franceschini, conseillère d'État
- M. Emmanuel Giannesini, conseiller-maître à la Cour des comptes
- M. François Werner, inspecteur général des finances

2. Le résultat du recrutement des deux sessions de 2025

En 2025, 25 emplois ont été publiés au JORF sur deux campagnes de recrutement. Les avis de vacance font également l'objet d'une publication sur le site choisirleservicepublic.gouv.fr.³

¹ Depuis décembre 2025, date d'adoption d'un projet de service, les intitulés de certains collèges ont évolué : EDP expertise disciplinaire et pédagogique devient EDP enseignements, disciplines et pédagogie, la mission enseignement primaire devient un collège EP enseignement primaire, le collège EAE expertise administrative et éducative devient AET administration, éducation et territoires.

Les collèges ESRI et JSVA sont sans changement.

² Ce recrutement hors session n'est pas pris en compte dans les annexes statistiques.

³ Les statistiques des sessions sont en annexes.

2.1. L'avis de vacance publié en mars 2025

Onze avis de vacance d'emplois d'inspecteurs généraux de groupe II ont été publiés au JORF du 9 mars 2025 :

- 5 profils en expertise disciplinaire et pédagogique dans les disciplines ;
 - Langue vivante russe,
 - Lettres,
 - Sciences économiques et sociales,
 - Langue vivante espagnol,
 - Histoire-géographie.
- 1 profil en expertise dans le domaine de l'enseignement primaire et de son pilotage notamment en sciences et technologie ;
- 3 profils dans le domaine de l'expertise administrative et éducative notamment en matière de pilotage des politiques pédagogiques et éducatives ;
- 1 profil dans le champ de l'expertise administrative et éducative en matière juridique ;
- 1 profil en expertise dans le champ des politiques publiques de la jeunesse, du sport, de l'éducation populaire et de la vie associative.

Ces onze avis de vacance ont recueilli un total de 108 candidatures, 58 adressées par des hommes (54 %) et 50 par des femmes (46 %).⁴

Sur les 30 candidats auditionnés, 14 étaient des femmes (soit 28 % des candidatures présentées par des femmes) et 16, des hommes (soit 28 % des candidatures présentées par des hommes). Le comité de sélection veille à l'objectif d'égalité professionnelle dès cette première étape de sélection des candidats à auditionner, compte tenu de la dépendance du recrutement aux viviers existants.

Le comité de sélection a décidé de déclarer infructueux le recrutement sur le profil n° 2 du domaine d'expertise disciplinaire et pédagogique en lettres à l'issue de l'audition des candidats, soit parce que les candidats ne répondaient pas à la complétude des attendus sur ce profil, soit parce que la préparation avait été insuffisante.

Ainsi, dix recrutements ont été proposés par le comité de sélection sur les onze profils ouverts : cinq femmes et cinq hommes ont été lauréats.

2.2. L'avis de vacance publié en septembre 2025

Quatorze avis de vacances d'emplois d'IGÉSR de groupe II ont été publiés au JORF du 13 septembre 2025 :

- 1 profil en expertise des politiques publiques de la jeunesse, du sport, de l'éducation populaire et de la vie associative ;
- 4 profils en expertise administrative et éducative dont 2 en matière de pilotage des politiques pédagogiques et éducatives et 2 en matière d'organisation et de pilotage des services ;
- 7 profils en expertise disciplinaire et pédagogique dans les disciplines :
 - Lettres,
 - Physique-chimie,
 - Sciences et techniques industrielles,
 - Mathématiques,
 - Langue vivante anglais,
 - Sciences et technologies du vivant, de la santé et de la terre,
 - Éducation physique et sportive et dans le champ des politiques publiques de la jeunesse, du sport, de l'éducation populaire et de la vie associative.

⁴ NB : les statistiques distinguent les candidatures des candidats : un candidat peut candidater sur plusieurs profils.

- 1 profil dans les domaines de l’enseignement supérieur et de la recherche ;
- 1 profil dans le domaine de l’enseignement primaire et son pilotage avec une valence en français.

Ces quatorze avis de vacance ont recueilli un total de 162 candidatures dont 101 par des hommes (62 %) et 61 par des femmes (38 %) avec un âge moyen stable de 52 ans.

Sur les 36 candidats auditionnés, 19 étaient des femmes (soit 31 % des candidatures présentées par des femmes) et 17 des hommes (soit 17 % des candidatures présentées par des hommes). De la même manière que pour la session précédente en mars, le comité de sélection a recherché l’égalité professionnelle pour corriger le fort déséquilibre des viviers existants qui à ce niveau d’emplois, sont encore très inégalitaires.

Les 14 emplois ont été pourvus : 7 femmes et 7 hommes ont été lauréats de cette session.

Pour l’année 2025, 251 candidats ont adressé 270 candidatures, 66 candidats ont été présélectionnés pour une audition, soit 24,5 % dont 33 femmes (soit 30 % des candidatures présentées par des femmes) et 33 hommes (soit 21 % des candidatures présentées par des hommes).

12 femmes et 12 hommes ont été lauréats, soit 24 lauréats sur les 25 publiés.

L’attention particulière portée à l’objectif d’égalité professionnelle pour réduire l’écart femmes/hommes au sein du service implique d’auditionner à valeur égale proportionnellement plus de femmes candidates que d’hommes.

L’âge moyen des candidats – 52 ans – est stable comme l’âge médian – 53 ans – sachant que sur la session de septembre, la moyenne d’âge des femmes est de 3 ans de plus (53 ans) que les hommes.

Le niveau d’expertise attendu et la diversité des parcours professionnels correspondant à des emplois de groupe II conduisent à des candidatures s’inscrivant généralement en 2^e partie de carrière.

2.3. La répartition des candidatures par profil pour les deux sessions

Le nombre de candidatures est supérieur au total des candidats : 251 candidats ont envoyé au total 270 candidatures⁵. Certains candidats – 19 en 2025 – ont adressé deux candidatures pour deux profils différents choisissant de valoriser deux valences de leur parcours professionnel. Par exemple, un enseignant-chercheur peut répondre à un profil du collège expertise disciplinaire et pédagogique dans sa discipline d’enseignement et de recherche comme à un profil du collège enseignement supérieur, recherche et innovation ou encore un IA-IPR répondre à un profil de sa discipline comme à un profil du collège expertise administrative et éducative.

En 2025, il n’y a pas eu plus de deux candidatures par session mais un candidat a candidaté trois fois sur deux sessions.

Dans le cas d’une candidature multiple, le candidat doit fournir au comité de sélection des éléments permettant à celui-ci de différencier sa motivation selon les profils. Le comité indique, en outre, que 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. Le comité de sélection selon le taux de pression sur les profils, peut en effet décider d’auditionner les candidats sur un seul profil qui sera retenu au regard du parcours du candidat en termes d’adéquation et de l’équilibre des candidatures entre les profils.

Sur les deux sessions en 2025, les candidats n’ont ainsi été auditionnés que sur un seul profil.

Les 270 candidatures se répartissent inégalement entre les 5 collèges : 121 candidatures ont été reçues pour 12 profils du collège EDP, 82 pour les 8 profils du collège EAE, 27 pour 1 profil du collège ESRI, 20 pour 2 profils du collège JSVA et enfin, 20 pour 2 profils de la mission enseignement primaire.

À noter qu’en 2025, aucun profil d’expertise du collège bibliothèques, documentation, livre et lecture publique (BD2L) n’a été publié.

Pour être significatifs, sont calculés les taux moyens de candidatures par collège ainsi que le nombre moyen de candidatures par profil.

⁵ Annexe 1 : répartition des candidatures par profil et candidats auditionnés.

Candidatures (25 profils)	EAE (8 profils)	EDP (12 profils)	ESRI (1 profil)	JSVA (2 profils)	MEP (2 profils)
270	82	121	27	20	20
Taux moyen de candidatures par collège	30,4 %	44,8 %	10 %	7,4 %	7,4 %
Nombre moyen de candidatures par profil	10,25	10,08	27	10	10

2.4. Le profil des candidats : parcours antérieur et origine géographique

2.4.1. Une grande diversité de corps d'origine et de parcours professionnels

L'analyse des profils des candidats témoigne de la diversité à la fois de leur corps d'origine : en 2025, les 270 candidatures émanent de 251 candidats issus de 22 corps relevant des trois fonctions publiques – très majoritairement de la fonction publique d'État – auxquelles s'ajoutent quelques candidats du secteur privé et sous contrat. Les 24 lauréats appartiennent à 9 corps⁶ :

Administrateur civil ou de l'État, administrateur de la FP territoriale, inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional, inspecteur de la jeunesse et des sports, professeur agrégé, professeur de chaire supérieure, maître de conférences, professeur des universités ou de l'enseignement supérieur agricole.

Parmi les 24 lauréats, 7 étaient détachés sur un emploi fonctionnel : directeur général des services en université, secrétaire général de région académique ou d'académie, conseiller de recteur, de ministre, directeur académique de services départementaux de l'éducation, directeur régional académique de la jeunesse et du sport, directeur territorial. À ces 7 lauréats précédemment détachés sur emploi, peuvent être ajoutés trois administrateurs de l'État antérieurement recteurs.

Le rapport entre corps d'origine, profil publié et taux de nomination révèle une plus grande occurrence de certains corps et caractéristiques de parcours professionnels compte tenu des attentes du profil et du niveau de sélectivité.

Les données en annexe 4 permettent un focus sur les corps d'origine les plus fréquemment représentés dans les candidatures, à savoir les corps d'inspections – les IA-IPR – et les corps d'enseignants ainsi que sur le taux de réussite de ces candidats décliné aux différentes étapes de la sélection⁷.

2.4.2. L'origine géographique couvre l'ensemble du territoire

L'origine géographique des 251 candidats est considérée à partir de leur résidence administrative, elle couvre 13 régions. Une candidate résidait à l'étranger. Les quatre régions majoritairement représentées sont l'Île-de-France (104 candidats), la Nouvelle-Aquitaine (26), AURA (23) et PACA (20).

Six régions sur les 13 s'approchent d'une certaine égalité professionnelle femmes / hommes sans rapport direct avec le volume des candidatures.⁸

Les 251 candidats aux deux sessions relèvent de 22 corps différents, les 24 lauréats relevant de 9 d'entre eux. 60 candidats étaient déjà détachés sur un emploi fonctionnel dont 7 lauréats sur les 24. La résidence administrative des candidats couvre 13 régions.

3. La pré-sélection des dossiers de candidature

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.

⁶ Annexes 2 et 3 : répartition des candidatures par corps et grade des candidats par collège.

⁷ Annexe 4 : focus sur les candidatures émanant des corps les plus fréquemment représentés aux deux sessions.

⁸ Annexe 5 : répartition géographique des candidates et candidats.

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. Outre la qualité intrinsèque d'une candidature par rapport au profil de l'emploi, le comité de sélection évalue aussi son positionnement au regard des autres candidatures présentées sur le même profil et également au regard de la composition du collège ou du groupe disciplinaire d'agissant du collège EDP dont le candidat relèvera principalement.

En effet, la dynamique du collège et des groupes disciplinaires le composant nécessite de maintenir un panel d'inspecteurs généraux d'origine diversifiée : des IA-IPR, des professeurs agrégés et de chaire supérieure, des enseignants-chercheurs.

Lorsque sur un même profil, la concurrence est forte, et les trajectoires assez comparables, le comité est amené à procéder à une sélection plus discriminante des dossiers en fonction de critères croisés d'expériences et de compétences diversifiées utiles au 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 enjeux des champs ministériels de tutelle n'apparaissait pas dans la lettre de motivation. L'adéquation de la candidature aux besoins du service et la capacité de projection du candidat dans un emploi du haut encadrement restent, dans un processus aussi sélectif, les éléments essentiels qui guident le choix du comité de sélection.

3.1. Le curriculum vitae

Au-delà d'une simple liste des emplois occupés, le curriculum vitae a pour objectif de mettre en évidence précisément le déroulé de la carrière, les domaines d'expertise et de compétences acquises qui rendent la candidature attractive pour le comité de sélection.

3.2. La lettre de motivation

La lettre de motivation – de deux pages au plus – demeure une pièce essentielle qui doit permettre de montrer l'intérêt de la candidature pour le service.

Elle permet de préciser la capacité de projection du candidat sur l'emploi 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 ces raisons et 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 ou encore qui ne manifeste pas une connaissance minimale des missions de l'IGÉSR ne se démarquera pas positivement. 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.

4. L'audition des candidats

4.1. L'organisation

Pour auditionner les candidats retenus à l'issue de la pré-sélection, le comité de sélection s'organise en deux commissions.

L'audition des candidats a lieu en deux temps de 45 minutes : une audition de 45 minutes devant la commission 1 « expertise métiers » composée de trois inspecteurs généraux désignés en fonction du profil publié et une audition

également de 45 mn devant la commission 2 « parcours et motivation » composée de la cheffe du service ou son représentant et des deux personnalités qualifiées nommées.

À l'issue des auditions, le comité de sélection composé des membres des deux commissions réunies délibère afin d'établir une proposition de classement des candidats aux ministres de tutelle. Les candidats ne sont classés que si le comité décide de leur aptitude à occuper l'emploi d'inspecteur général.

En 2025, trois candidats majoritairement ont été retenus par profil par le comité pour être auditionnés, exceptionnellement quatre. Les candidats sont convoqués sur une même ½ journée et peuvent de ce fait être entendus indifféremment d'abord par la commission 1 ou la commission 2. L'étape des auditions d'une session s'étend sur trois semaines. Il est utile de rappeler aux candidats de se préparer à tenir un échange successivement de deux fois 45 minutes.

Chaque commission se déroule à l'identique avec une présentation personnelle par le candidat d'environ 5 mn suivie d'un échange de 40 mn. Devant les commissions, le candidat peut choisir une présentation différenciée ou non, de même qu'il peut s'appuyer ou non sur des notes. Dans les deux cas, le choix lui appartient sans incidence sur l'appréciation du jury, seule sera prise en compte la qualité de la présentation. Une lecture des notes, une présentation trop longue ou encore qui peut apparaître comme « apprise » constituent une ouverture moins engageante pour l'échange.

4.2. Les modalités d'appréciation

La commission « expertise métiers » évalue le niveau et l'adéquation de l'expertise métiers des candidats au regard du profil du poste, la commission « parcours et motivation » appréciant la capacité du candidat à incarner cette nouvelle posture d'inspecteur général au plan éthique et déontologique, la profondeur de sa motivation et son ouverture.

Les jurys des commissions sont attentifs à la clarté de la présentation et à la qualité d'une démarche réflexive sur son parcours professionnel qui suppose une mise à distance de sa propre expérience. Le candidat doit pouvoir répondre avec sincérité aux questions posées et démontrer sa capacité d'analyse propre et d'argumentation en apportant des propositions assumées au-delà de réponses formelles et convenues, l'ensemble étant soutenu par une expression et une élocution de qualité.

L'échange est destiné :

- à vérifier la capacité du candidat à entrer dans un dialogue avec le jury qui cherche à affiner sa perception du niveau d'expertise du candidat et sa capacité d'analyse des enjeux et de l'actualité sur les sujets concernés par le profil ;
- 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.

De ce point de vue, au-delà de la connaissance des textes relatifs au fonctionnement de l'inspection générale, les candidats retenus se démarquent par leur capacité à se les approprier de manière convaincante, jusqu'à donner à voir dans leur posture qu'ils incarnent les principes.

Les candidats doivent avoir 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 son potentiel à occuper un emploi fonctionnel à ce niveau de l'État. En ce sens, la motivation exprimée ne peut se limiter à une reconnaissance de la carrière accomplie, ni à un changement d'échelle dans des activités qui peuvent s'apparenter à celles du service (par exemple, organisation de concours, évaluation de dispositifs etc...).

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.

Pour préparer leur candidature, outre les textes d'organisation et de fonctionnement du service, afin de mieux cerner les missions du service, leur objet et s'approprier les méthodologies employées comme les résultats, les candidats peuvent lire attentivement plusieurs rapports de l'IGÉSR et consulter les rapports annuels d'activité. Pour

autant, le comité insiste sur le fait que cela ne saurait suffire, qu'il convient de « construire » sa candidature et de le faire en tenant compte de l'évolution récente des inspections générales fonctionnalisées.

En conclusion

Comme pour les sessions précédentes, le niveau de sélectivité et d'exigence a été élevé. 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.

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 lors de la phase d'audition est informé qu'il a la possibilité, s'il le souhaite, d'obtenir un entretien avec un membre du comité de sélection pour avoir un retour critique sur sa candidature ou son audition, ce que la plupart des candidats demande à l'issue des sessions.

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'intégration et d'acquisition de compétences pour l'exercice du métier comprenant une première semaine d'intégration puis plusieurs modules de formation, ainsi qu'une immersion immédiate dans des missions.

Enfin, les candidats à une prochaine session de recrutement seront attentifs à l'avis de vacance d'emploi qui intégrera des évolutions notamment du **dossier de candidature qui comportera désormais, outre le CV et la lettre de motivation, un document écrit de présentation d'une réalisation professionnelle** que le candidat choisit pour illustrer son parcours.



Dominique MARCHAND

Annexes

Annexe 1 :	Répartition des candidatures par profil / candidats auditionnés	11
Annexe 2 :	Tableau général des candidats auditionnés et lauréats par corps d'origine	12
Annexe 3 :	Corps d'origine et grade des candidats à partir des candidatures par collège	13
Annexe 4 :	Focus sur les candidatures émanant des corps les plus fréquemment recensés.	14
Annexe 5 :	Origine géographique des candidates et candidats (résidence administrative)...	16

Répartition des candidatures par profil / candidats auditionnés

<u>Avis de mars 2025</u>	Candidatures			Auditions		
	F	H	Total	F	H	Total
Profil n°1 : EDP en LV russe	1	0	1	1	0	1
Profil n°2 : EDP en lettres	2	3	5	1	2	3
Profil n°3 : EDP en SES	6	9	15	2	1	3
Profil n°4 : EDP LV espagnol	5	4	9	2	1	3
Profil n°5 : EDP en histoire-géographie	9	7	16	3	1	4
Profil n°6 : MEP et son pilotage (Sciences et Technologie)	4	5	9	0	3	3
Profils n°7-8-9 : EAE politiques pédagogiques et éducatives	12	20	32	3	4	7
Profil n°10 : EAE expertise juridique	6	6	12	1	2	3
Profil n°11 : JSVA	5	4	9	1	2	3
TOTAL avis de mars 2025	50	58	108	14	16	30

<u>Avis de septembre 2025</u>	Candidatures			Auditions		
	F	H	Total	F	H	Total
Profil n°1 : JSEPVA	4	7	11	2	0	2
Profil n°2-3 : EAE pilotage politiques pédagogiques et éducatives	8	14	22	2	2	4
Profil n°4-5 : EAE organisation et pilotage des services	6	10	16	1	2	3
Profil n°6 : EDP en lettres	7	5	12	1	2	3
Profil n°7 : EDP en physique chimie	4	5	9	2	1	3
Profil n°8 : EDP en sciences et techniques industrielles	2	6	8	2	1	3
Profil n°9 : EDP en mathématiques	4	9	13	1	2	3
Profil n°10 : EDP en LV anglais	3	5	8	1	2	3
Profil n°11 : EDP en STVST	6	10	16	1	2	3
Profil n°12 : ESRI	6	21	27	2	1	3
Profil n°13 : MEP et son pilotage avec valence en français	9	2	11	3	0	3
Profils n°14 : EDP en EPS et dans le champs des politiques publiques JSEPVA	2	7	9	1	2	3
TOTAL avis de septembre 2025	61	101	162	19	17	36

<u>TOTAL sessions 2025</u>	Candidatures			Candidats			Auditionnés		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
	111	159	270	101	150	251	33	33	66

Tableau général des candidats auditionnés et lauréats par corps d'origine

CORPS D'ORIGINE des candidats pour les deux sessions 2025	Candidats			Auditionnés			Candidats déjà détachés sur emploi	Lauréats par corps	% (par corps)	Total lauréats déjà sur emploi
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	TOTAL			
AC-AE-Administrateur civil / administrateur de l'Etat	5	7	12	3	2	5	8	4	33,3%	2
Administrateur de la fonction publique territoriale - Administrateur Ville Paris	2	1	3	2		2	3	1	33,3%	1
Agent contractuel de la fonction publique hospitalière	1	0	1			0	0			0
Agent contractuel de la fonction publique territoriale	0	1	1			0	0			0
AAE- Attaché d'administration de l'Etat	3	9	12		1	1	9			0
Attaché d'administration de la fonction publique territoriale	1	0	1			0	0			0
Chargé de recherche	1	1	2			0	0			0
Corps de magistrat de juridiction judiciaire	0	1	1		1	1	0			0
DR - Directeur de recherche	1	1	2			0	0			0
IGR - Ingénieur de recherche	3	1	4		1	1	2			0
Ingénieur (autre ministère)	1	2	3	1		1	0			0
IA IPR - Inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional	35	52	87	11	14	25	16	6	6,9%	1
Inspecteur de la fonction publique territoriale	0	1	1			0	1			0
IJS - Inspecteur de la jeunesse et des sports	4	7	11	2	2	4	8	2	18,2%	1
IEN - Inspecteur de l'éducation nationale	8	5	13	1		1	3	1	7,7%	1
MCF - Maître de conférences	6	5	11	1	2	3	0	2	18,2%	0
PERDIR-Personnel de direction d'établissement d'ens. ou de for. relevant du MEN	4	2	6	1		1	1			0
Personnel de direction des établissements hospitaliers	0	2	2			0	0			0
PRAG - Professeur agrégé	9	15	24	2	3	5	1	1	4,2%	0
PR CERT - Professeur certifié	1	1	2			0	0			0
PCS - Professeur de chaires supérieures	8	16	24	6	3	9	1	5	20,8%	1
PU - Professeur des universités - prof d'enseig sup agricole	3	17	20	2	4	6	0	2	10,0%	0
Salarié dans le secteur privé	3	1	4			0	0			0
CDI / Contrats	2	2	4	1		1	0			0
TOTAUX	101	150	251 candidats	33	33	66 auditionnés	53	24 Lauréats		7

Corps d'origine et grade des candidats à partir des candidatures par collège

EAE		EDP	
Administrateur de l'Etat	13	IA IPR	58
Attaché d'administration de l'Etat	8	IEN	2
Administration Education nationale	21	Inspecteurs éducation	60
IA IPR	29	PRAG - Professeur agrégé	20
IEN	5	PU - Professeur des univ /enseig sup agricole	8
Inspecteurs éducation	34	Maître de conférences	6
PERDIR - ministère de l'éducation nationale	5	Professeurs enseignement supérieur	34
Chefs d'établissement	5	PERDIR - ministère de l'éducation nationale	1
PR CERT - Professeur certifié	1	Chefs d'établissement	1
Professeurs enseignement scolaire	1	PR CERT - Professeur certifié	1
PRAG - Professeur agrégé	1	Professeurs enseignement scolaire	1
PU - Professeur des univ /enseig sup agricole	4	PCS - Professeur de chaires supérieures	23
Maître de conférences	1	Professeurs enseignement supérieur	23
Professeurs enseignement supérieur	6	Agent contractuel territorial (enseignant)	1
Chargé de recherche	1	Fonction publique territoriale, FP hospitalière	1
Ingénieur de recherche	3	Salarié dans le secteur privé	1
Recherche (organismes)	4	TOTAL	121
Corps de magistrat de juridiction judiciaire	1		
Corps de magistrat de juridiction judiciaire	1		
Administrateur Territorial	2	JSVA	
PERDIR - établissements hospitaliers	2	Attaché d'administration de l'Etat	2
Ingénieur (Territorial)	2	Administration Education nationale	2
Fonction publique territoriale, FP hospitalière	6	IA IPR	1
Sous contrat / CDI	4	IJS	11
TOTAL	82	Inspecteurs éducation	12
		PRAG - Professeur agrégé	1
		Professeurs enseignement supérieur	1
		Inspecteur de la fonction publique territoriale	1
		Attaché d'administration Territoriale	1
		Ingénieur (Territorial)	1
		Fonction publique territoriale, FP hospitalière	3
		Salarié dans le secteur privé	2
		TOTAL	20
		MEP	
		IA IPR	9
		IEN	7
		Inspecteurs éducation	16
		PRAG - Professeur agrégé	1
		PCS - Professeur de chaires supérieures	1
		Maître de conférences	1
		Professeurs enseignement supérieur	3
		PERDIR - ministère de l'éducation nationale	1
		Chefs d'établissement	1
		TOTAL	20

TOTAL	EAE	EDP	ESRI	JSVA	MEP
270	82	121	27	20	20

Focus sur les candidatures émanant des corps les plus fréquemment recensés (1/2)

IA - IPR / IEN

Données générales tous collèges

Candidatures	111	
IA IPR	97	
IEN	14	
Auditionnés	26	23,4%
IA IPR	25	
IEN	1	
Lauréats	7	6,3% / aux candidatures 26,9% / aux auditionnés
IA IPR	6	
IEN	1	

Données par collèges

EDP + MEP	Candidatures	76	
	IA IPR	67	
	IEN	9	
	Auditionnés	20	26,3%
	IA IPR	20	
	IEN	0	
	Lauréats	5	6,6% / aux candidatures 25,0% / aux auditionnés
	IA IPR	5	7,5%
	IEN	0	

EAE	Candidatures	34	
	IA IPR	29	
	IEN	5	
	Auditionnés	6	%
	IA IPR	5	17,2%
	IEN	1	20,0%
	Lauréats	2	5,9% / aux candidatures 33,3% / aux auditionnés
	IA IPR	1	3,4%
	IEN	1	20,0%

NB : 1 IA - IPR en JSVA non comptabilisé

ENSEIGNANTS

Données générales tous collèges

Prof. chaire sup Prof. Certifié	Candidatures	82	
	PU et MCF	32	
	PRAG	24	
	PCS	24	
	PC	2	
	Auditionnés	23	28,0%
	PU et MCF	9	28,1%
	PRAG	5	20,8%
	PCS	9	37,5%
	PC	0	
	Lauréats	10	12,2% / aux candidatures 43,5% / aux auditionnés
	PU et MCF	4	12,5%
	PRAG	1	4,2%
	PCS	5	20,8%
	PC	0	

Données par collèges

EDP + MEP	Candidatures	62	
	PU et MCF	15	
	PRAG	21	
	PCS	24	
	PC	1	
	Contractuel	1	
	Auditionnés	41	66,1%
	PU et MCF	6	40,0%
	PRAG	5	23,8%
	PCS	9	37,5%
	PC	0	
	Contractuel	0	
	Lauréats	8	12,9% / aux candidatures 19,5% / aux auditionnés
	MCF	2	13,3%
	PRAG	1	4,8%
	PCS	5	20,8%
	PC	0	
	Contractuel	0	

EAE + ESRI	Candidatures	20	
	PU et MCF	17	
	PRAG	2	
	PCS	0	
	PC	1	
	Auditionnés	3	15,0%
	PU et MCF	3	17,6%
	PRAG	0	
	PCS	0	
	PC	0	
	Lauréats	2	10,0% / aux candidatures 66,6% / aux auditionnés
	PU	2	11,8%
	PRAG	0	
	PCS	0	
	PC	0	

Origine géographique des candidates et candidats (résidence administrative)

Origine géographique Résidence administrative	F	H	TOTAL
AURA	10	13	23
BOURGOGNE-FRANCHE COMTÉ	2	1	3
BRETAGNE	3	6	9
CENTRE-VAL DE LOIRE	3	9	12
GRAND-EST	5	6	11
HAUTS DE France	2	6	8
ILE DE France	49	55	104
NORMANDIE	2	1	3
NOUVELLE-AQUITAINE	8	18	26
OCCITANIE	4	10	14
OUTRE-MER	2	8	10
PACA	8	12	20
PAYS DE LA LOIRE	1	6	7
Etranger	1	0	1
TOTAL	100	151	251

