

Projet stratégique de service 2025-2030 — de l'Inspection générale — de l'éducation, — — du sport et de la recherche —

OCTOBRE 2025

Dans un souci de lisibilité et de fluidité rédactionnelle, le masculin est employé dans l'ensemble du document pour désigner à la fois les femmes et les hommes qui composent le service de l'IGÉSR.

Par ailleurs, la dénomination « inspecteurs généraux » est utilisée pour désigner également les inspecteurs relevant du groupe III.

En cohérence avec la démarche délibérément participative et collégiale mise en œuvre pour élaborer le présent projet de service, chacun des membres de l'assemblée plénière (inspecteurs généraux, inspecteurs, inspecteurs santé et sécurité au travail, personnels administratifs et techniques), a été sollicité via une application sécurisée préservant l'anonymat, afin de se prononcer sur la méthodologie comme sur les orientations retenues.

La phrase suivante a ainsi été soumise à l'avis des membres de l'assemblée plénière :

« L'assemblée plénière de l'IGÉSR souligne la nature participative et collégiale de la démarche engagée afin d'élaborer le projet de service 2025/2030 qui fera l'objet d'un bilan et d'une analyse partagés. L'assemblée plénière témoigne de son adhésion à l'essentiel des évolutions que le projet de service porte afin de garantir l'indépendance de ses membres, d'accroître la qualité des travaux, de soutenir la collégialité et de veiller à une gestion attentive des ressources humaines. »

- 211 personnes ont exprimé leur accord avec cette affirmation
- 2 personnes ont exprimé leur désaccord avec cette affirmation
- 36 personnes n'ont pas souhaité s'exprimer

211 personnes, représentant 84,74 % des opinions exprimées, ont ainsi formellement exprimé leur adhésion au projet de service.

Le taux de participation très élevé comme le résultat du vote, confèrent au projet de service 2025/2030 de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, une forte légitimité.

La capacité à mettre en œuvre certaines dispositions prévues dans le projet de service a impliqué une modification du décret n° 2022-1635 du 23 décembre 2022 portant organisation et fonctionnement du service de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, ainsi que des arrêtés du 14 octobre 2019 et du 12 avril 2024.

Les modifications apportées au décret n° 2022-1635 du 23 décembre 2022 ont été soumises à l'avis des comités sociaux d'administration de chacun des ministères concernés (CSAMEN, CSAMESR, CSAMJS) qui se sont respectivement ainsi prononcés :

- Pour le CSA MESRE (séance du 21 octobre 2025) : 12 voix « pour » et 1 abstention ;
- Pour le CSA MEN (séance du 4 novembre 2025) : 11 voix « pour », 2 voix « contre » et 2 abstentions ;
- Pour le CSA MJS (séance du 21 novembre 2025) : 2 voix « pour ».

La mise en œuvre du présent projet de service 2025/2030 fera l'objet d'une clause de revoyure a minima au bout d'une année d'exécution, ainsi que l'année précédant son terme.

Les propositions formulées par les personnels administratifs dans le cadre du groupe de travail qui leur avait été dédié, si elles ne peuvent toutes être intégrées dans le présent document, feront l'objet d'une mise en œuvre, ainsi que d'un suivi partagé lors de réunions régulièrement organisées en présence de la cheffe de service.

Table des matières

Introduction	1
1. Des valeurs et principes fondamentaux garants de la qualité des travaux	2
1.1. Une inspection générale portée par ses valeurs, au bénéfice des ministères, des services publics, comme de ses membres.....	2
1.2. Une dynamique au service de l'évaluation des politiques publiques	4
2. Des compétences et expertises permettant d'assurer un très large éventail de missions dans des domaines pluriels.....	4
2.1. Missions de contrôle, d'évaluation des politiques publiques, d'appui aux administrations centrales et déconcentrées, d'accompagnement des opérateurs et d'audit interne.....	5
2.2. Missions permanentes.....	9
2.3. Évolution des missions	12
3. Une organisation des missions en adéquation avec les objectifs partagés de transparence interne et d'efficience.....	12
3.1. En amont de la réalisation de la mission	12
3.2. Déroulement des missions	14
3.3. Suites des missions	19
4. Une organisation structurante qui favorise les échanges et la transversalité	20
4.1. Organisation du service	20
4.2. Identité plurielle et communauté de travail	25
5. Un objectif affirmé de développer l'attention managériale et d'améliorer la qualité de vie au travail	27
5.1. Une réelle gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, nourrie par une cartographie des compétences	28
5.2. Une offre de formation continue riche et diversifiée accompagnant les parcours professionnels	29
Plan d'action du projet de service	32
Axe 1 : Indépendance et collégialité des travaux.....	32
Axe 2 : Évolution de la gouvernance interne	34
Axe 3 : Amélioration continue des travaux.....	36
Axe 4 : Consolidation d'une communauté de travail.....	39
Axe 5 : Équilibre des relations externes et valorisation des travaux	42
Annexe 1 : Méthodologie.....	44
Annexe 2 : Indépendance	46
Annexe 3 : Valeurs.....	47
Annexe 4 : Charte de déontologie de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche.....	48

Introduction

L'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) est issue de la fusion, en 2019, de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR), de l'inspection générale des bibliothèques (IGB), de l'inspection générale de l'éducation nationale (IGEN) et de l'inspection générale de la jeunesse et des sports (IGJS)¹. Héritière de leurs missions, de leurs valeurs et, pour une large part, de leur fonctionnement, l'IGÉSR s'est dotée lors de sa création d'une gouvernance et d'une organisation propres, afin de mettre en synergie les expertises de ses membres et à développer une culture et des pratiques professionnelles communes à l'ensemble des inspecteurs généraux, en cohérence avec l'inter ministérialité qui la distingue.

Cette transformation majeure a été suivie deux ans plus tard, en 2021, de la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État. Dictée par le même souci de décroisement, celle-ci a donné lieu à la création d'un nouveau statut d'emploi, à la mise en extinction de l'IGÉSR en tant que corps et à la possibilité offerte à ses membres d'opter à partir du 1^{er} janvier 2023 pour leur intégration dans le corps à vocation interministérielle des administrateurs de l'État et pour leur détachement pour une durée de cinq ans, renouvelable, sur un emploi fonctionnel d'inspecteur général². Ce passage d'une logique de corps à une logique d'emploi a entraîné des évolutions portant sur la carrière, le management ou encore la formation continue des membres du service, faisant ainsi émerger de nouveaux enjeux en matière de gestion des ressources humaines et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il a conduit l'IGÉSR à repenser son processus de recrutement et son organisation interne pour maintenir le niveau d'excellence de ses membres, gage de la qualité de ses travaux.

Il est apparu opportun, six ans après la création de l'IGÉSR et deux ans après sa « fonctionnalisation », d'établir un bilan d'étape de son fonctionnement et d'engager une réflexion collective sur son évolution au service des politiques publiques. Il s'agissait d'identifier, de manière concrète et opérationnelle, les marges de progrès existantes et les actions permettant de mobiliser au mieux les compétences des inspecteurs généraux et inspecteurs, tout en déployant une attention accrue à la gestion des ressources humaines. Sur ce dernier point, l'objectif affirmé est de renforcer le sentiment d'appartenance à une communauté de l'IGÉSR, qui rassemble des inspecteurs généraux, des inspecteurs³, des inspecteurs santé et sécurité au travail et des personnels administratifs, en soutenant et valorisant la collégialité, la qualité des relations professionnelles et plus largement la qualité de vie au travail.

C'est pourquoi la cheffe de service de l'IGÉSR a proposé que soit élaboré le présent projet de service dans une démarche délibérément participative et collaborative décrite en annexe 1.

L'IGÉSR définit ainsi des objectifs stratégiques au regard de ses missions, des valeurs et des principes qui régissent son action au service des politiques publiques.

Elle fait évoluer son organisation afin que cette dernière reflète et conforte la lisibilité, la transparence, la participation et la collégialité. En effet, si les inspections générales sont aujourd'hui organisées en services relevant de leurs ministères de tutelle, elles constituent des services singuliers de par l'indépendance légitime et nécessaire de leurs membres, qui conduisent leurs travaux afin d'éclairer en objectivité les sujets majeurs qui leur sont confiés.

¹ Décret n° 2019-1001 du 27 septembre 2019 relatif au statut particulier du corps de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche.

² Décret n° 2021-1550 du 1^{er} décembre 2021 portant statut particulier du corps des administrateurs de l'État, 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 et décret n° 2022-1635 du 23 décembre 2022 portant organisation et fonctionnement du service de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche.

³ Dans un souci de lisibilité, le terme générique « inspecteur » est employé dans l'ensemble du présent projet de service pour désigner à la fois les femmes et les hommes qui composent le service de l'IGÉSR. De même, la dénomination « inspecteurs généraux » est utilisée, dans la suite du présent projet de service, pour désigner à la fois les inspecteurs généraux appartenant au corps des IGÉSR, les inspecteurs généraux nommés dans les emplois fonctionnels d'IGÉSR des groupes I et II et les inspecteurs nommés dans l'emploi fonctionnel d'IGÉSR du groupe III.

La dynamique engagée par l'élaboration de son projet de service conforte en ce sens la contribution de l'IGÉSR à l'évolution des politiques publiques de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, des sports, de la vie associative et des bibliothèques, participant au progrès culturel, économique et social de la nation.

Au regard de l'importance des enjeux, mue par le sens du service public et de l'intérêt général qui anime les inspecteurs généraux, l'IGÉSR conforte la reconnaissance et la valorisation de leur expertise et s'engage dans une démarche d'amélioration continue de ses travaux.

Au fond, en effet, le projet de service a pour ambition de répondre à deux questions majeures :

Comment l'IGÉSR répond-elle au mieux aux attentes des ministres, des acteurs qui interviennent dans ses champs d'activité, des usagers et des citoyens ?

Comment renforcer, en prenant appui sur l'indépendance justifiée par la nature des missions et sur l'expertise de ses membres, une culture commune, les travaux collectifs, une participation amplifiée de tous au fonctionnement interne du service ?

Les évolutions résultant des travaux d'élaboration du projet de service sont, pour certaines, d'application immédiate ; pour d'autres, elles relèvent d'une expérimentation permettant de retenir, à l'issue d'une évaluation partagée, les modalités les plus adéquates ; un certain nombre, enfin, fait l'objet de groupes de travail destinés à maintenir et poursuivre la dynamique engagée.

Elles sont retracées en fin de document, constituant ainsi un plan d'action.

1. Des valeurs et principes fondamentaux garants de la qualité des travaux

1.1. Une inspection générale portée par ses valeurs, au bénéfice des ministères, des services publics, comme de ses membres

L'indépendance recouvre une dimension essentielle de l'IGÉSR, la distinguant des autres services ministériels et fondant l'adhésion collective et individuelle des inspecteurs généraux.

Reconnue règlementairement à ses membres dans l'exercice de leurs missions, comme détaillé en annexe 2, cette indépendance est garantie par la cheffe de service⁴, de même que par la capacité qu'ont les inspecteurs généraux de ne pas signer un rapport en cas de désaccord patent. Elle est circonscrite par les principes d'obéissance hiérarchique et de loyauté propres à la fonction publique et aux services publics.

Elle s'attache particulièrement aux **valeurs constitutives des domaines d'intervention de l'IGÉSR**, constituant un socle partagé, telles que codifiées en droit et soulignées en annexe 3.

Elle s'inscrit également dans les institutions républicaines et les valeurs démocratiques fondamentales qui composent le bloc de constitutionnalité, particulièrement la protection des droits et libertés ainsi que la charte de l'environnement. C'est ainsi que l'engagement en faveur de la transition écologique fait désormais partie de la déontologie et de l'éthique des inspecteurs généraux.

Les procédures collégiales constituent un appui fondamental à l'indépendance des inspecteurs généraux dans l'exercice de leurs missions et la conduite des travaux assurés par le service.

⁴ Article 7, 9 et 16 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 et articles 5, 7 et 11 du décret n° 2022-1635 du 23 décembre 2022 portant organisation et fonctionnement du service de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche.

La collégialité est un principe général de travail des membres de l'IGÉSR, tant dans la conduite des missions qu'en matière de validation des constats et des recommandations destinés aux ministres commanditaires. Elle induit une transparence interne, gage d'un fonctionnement du service conforme aux textes réglementaires, comme elle garantit l'impartialité des travaux.

Ainsi, la constitution des équipes de mission assure la diversité des points de vue et la complémentarité des approches et des expertises, au service de la qualité des travaux. Le respect de la liberté de jugement de chacun s'accompagne de la recherche d'un consensus sous la responsabilité du pilote de la mission, assorti d'un principe de solidarité au cours des investigations comme de la rédaction du rapport, témoignant du respect d'autrui et du sens de l'écoute.

En outre, les travaux de l'IGÉSR bénéficient d'une lettre de cadrage, et s'inscrivent, pour chaque mission, dans un dispositif de relecture dans les conditions définies par le chef du service, tandis qu'un référent est identifié. À ce titre, toutes les productions de l'IGÉSR engagent, au-delà de la responsabilité des membres de la mission, l'autorité et la crédibilité du service.

La préservation de toute situation de conflit d'intérêts, l'impartialité et l'exigence de vérité justifient et s'inscrivent en contrepartie de cette indépendance fonctionnelle.

Ces principes déontologiques sont formalisés et précisés dans une charte de déontologie conformément au décret instituant les inspections générales, laquelle charte, jointe en annexe 4, est communiquée à chaque membre de l'IGÉSR qui s'engage à en respecter les dispositions. Ils comprennent également une exigence d'alerte à l'adresse de la cheffe de service, voire de l'autorité judiciaire⁵.

Comme pour tout haut fonctionnaire, ce cadre déontologique emporte également pour les membres du service des obligations de discrétion professionnelle, de confidentialité (au cours des travaux, après la fin de la mission et même après la cessation, temporaire ou définitive, des fonctions de l'inspecteur général), de non-expression publique susceptible de porter atteinte à la considération, à l'image ou à l'autorité de l'IGÉSR et, enfin, de devoir d'exemplarité, qui se trouve renforcé par l'appartenance à un service de contrôle.

Pour l'ensemble de ces enjeux déontologiques, les membres du service de l'IGÉSR, obligatoirement formés, peuvent s'appuyer sur des collègues experts, membres des collèges de déontologie des ministères de tutelle, désignés comme correspondants déontologues IGÉSR et pouvant être saisis par l'intermédiaire d'une adresse mail dédiée auxquels ils ont seuls accès. Ces correspondants déontologues établissent un bilan annuel, sous la coordination du pôle « Enquêtes administratives, contrôle, déontologie » (EACD), des questions d'ordre déontologique dont ils ont été destinataires et des éventuelles difficultés rencontrées dans l'exercice des missions. Ces travaux sont portés à la connaissance des inspecteurs généraux lors d'une réunion de l'assemblée plénière.

⁵ La charte de déontologie de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche rappelle ainsi que « les membres de l'IGÉSR exercent leurs missions selon les principes d'indépendance et de liberté de jugement qui garantissent l'objectivité et la validité de leur travail », que la loyauté des inspecteurs généraux vis-à-vis du commanditaire de la mission confiée à l'inspection générale « impose un devoir de vérité dans l'établissement des constats opérés dans leur rapport et la formulation des préconisations qui en découlent » et que « toute action, quelle que soit son origine, destinée à influencer ou à contraindre les travaux des membres de l'IGÉSR impose l'information du chef de l'IGÉSR [et] peut justifier, le cas échéant, l'interruption de la mission, ou même un signalement à l'autorité judiciaire ».

1.2. Une dynamique au service de l'évaluation des politiques publiques

L'IGÉSR garantit, qu'il s'agisse des missions de contrôle ou des missions d'évaluation et de conseil, **des rapports fondés sur une analyse rigoureuse, objective et documentée** de la mise en œuvre des politiques publiques, appuyée sur une connaissance approfondie des réalités de terrain, de leur perception par les acteurs et les usagers du service public ainsi que par des données issues en particulier de la statistique publique. La qualité de ses travaux et la pertinence de ses recommandations reposent en effet sur l'expertise des inspecteurs généraux et sur leur capacité à évaluer les résultats de ces politiques en observant leur déploiement et leurs effets, que ce soit au cœur de la classe, de l'établissement, d'un opérateur, d'une fédération, d'une association, de services déconcentrés ou en régie des établissements publics comme des collectivités territoriales.

La qualité des travaux repose **sur une méthodologie éprouvée**. Cette dernière évolue dans un souci permanent d'amélioration des outils et des approches, en tenant compte des textes législatifs et réglementaires, de la jurisprudence, mais aussi de l'émergence de nouveaux enjeux et problématiques portés au débat public, comme des apports de la recherche. L'IGÉSR vise ainsi à répondre au mieux aux besoins et aux attentes par l'équilibre entre le formalisme nécessaire afin de soutenir la qualité des travaux et la souplesse de son organisation, qui reflète la diversité de ses champs d'intervention.

Le projet de service a ainsi pour objectif de concilier rigueur et réactivité en favorisant la transversalité et en mobilisant au mieux l'intelligence collective alliée à la responsabilité individuelle de ses membres.

Dans ce cadre et avec ces objectifs, l'IGÉSR poursuit et développe des échanges structurés avec les autres organes d'évaluation – au premier rang desquels les autres inspections générales, la Cour des comptes, le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES), ainsi que les instituts et organismes chargés d'études et de recherches – afin de promouvoir les formations communes, les échanges de pratiques et les travaux conjoints ou complémentaires.

2. Des compétences et expertises permettant d'assurer un très large éventail de missions dans des domaines pluriels

Conformément aux attributions et aux prérogatives qui lui sont conférées par les textes législatifs et réglementaires, l'IGÉSR exerce des **missions d'inspection, de contrôle, d'audit, d'évaluation, d'expertise, d'appui et de conseil** dans les domaines de **l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse, des sports, de la vie associative, de la lecture publique et des bibliothèques**. Ces missions sont diligentées par les ministres concernés ou effectuées en application du programme de travail pluriannuel de l'inspection générale.

Afin d'apporter à ses ministres de tutelle une analyse, un éclairage, une mise en perspective fondés en droit et en fait, l'IGÉSR se définit par **la diversité des compétences des inspecteurs généraux** que le projet de service a vocation à soutenir, en favorisant la conjugaison des apports au bénéfice de la réalisation des missions.

Fort du soutien que lui apportent les ministres commanditaires, l'IGÉSR peut également recevoir des missions du Premier ministre et être autorisée par l'un des ministres auprès desquels elle est placée à effectuer des missions à la demande d'autres ministres ou d'autorités d'organismes publics, de collectivités territoriales ou de leurs groupements, de fondations ou d'associations, d'États étrangers, d'organisations internationales ou de l'Union européenne.

Elle concourt à la définition et à la mise en œuvre de la **politique ministérielle d'audit interne**. Elle assure à ce titre les missions programmées par le comité ministériel d'audit interne des ministères de l'éducation nationale, des sports, de la jeunesse et de la vie associative, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les missions relevant des **fonctions d'inspection en matière de santé et de sécurité au travail** lui sont rattachées.

2.1. Missions de contrôle, d'évaluation des politiques publiques, d'appui aux administrations centrales et déconcentrées, d'accompagnement des opérateurs et d'audit interne

L'IGÉSR est ainsi amenée à conduire des missions relevant :

- **de l'inspection et du contrôle.** Ces missions sont de deux types. Elles peuvent en effet :
 - ✓ **s'inscrire dans le cadre de la revue permanente de structures et d'organismes participant à une mission de service public** (fédérations sportives, bibliothèques dont les bibliothèques territoriales, services communs de documentation, associations de jeunesse et d'éducation populaire, etc.) ainsi que de l'examen du fonctionnement des services et missions placés sous l'autorité des préfets dans le cadre du comité inter-inspections sur l'administration départementale. L'IGÉSR participe également à des missions interministérielles de contrôle permanent des organismes nationaux de recherche placés sous la tutelle du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) et peut effectuer des contrôles sur saisine ministérielle, par exemple s'agissant des établissements d'enseignement supérieur privés. En outre, elle apporte un soutien aux inspecteurs territoriaux en fonctions dans les académies par des actions de formation ainsi que, le cas échéant, en réalisant une supervision de leurs missions de contrôle destinée à renforcer la qualité juridique du rapport, contribuant en cela de manière active à la montée en compétences des équipes académiques. Dans le même objectif, un groupe d'appui et d'expertise en matière de contrôle des établissements d'enseignement scolaire privés est institué au sein de l'IGÉSR que les missions de contrôle constituées en académie peuvent solliciter.

Les **contrôles conduits par le collège « Jeunesse, sport et vie associative »** (JSVA) de l'IGÉSR reposent sur une méthodologie spécifique. Ils portent sur les fédérations sportives agréées par l'État pour participer à une mission de service public, sur les établissements relevant du ministère chargé des sports (CREPS et écoles nationales) et sur les associations nationales de jeunesse et d'éducation populaire, compte tenu des subventions dont elles bénéficient de la part des ministères de tutelle. Ces contrôles ont pour objet de vérifier la conformité de l'action de la structure contrôlée aux lois et règlements en vigueur et au référentiel de performances et /ou de bonnes pratiques auquel elle est soumise. Ils se distinguent des enquêtes administratives par leur caractère systématique (principe d'exhaustivité). Ils s'inscrivent en effet dans le cadre d'une revue permanente visant à contrôler chaque année une partie des organismes concernés et non à remédier à des dysfonctionnements au sein de ces derniers. S'agissant des fédérations sportives, les investigations reposent sur une approche globale et portent sur l'organisation fédérale, le respect des règles applicables à son fonctionnement, les liens entre elles et leur environnement, ainsi que la dimension économique de leurs activités. L'objectif de la mission n'est pas seulement de vérifier l'existence de dispositifs fédéraux répondant aux obligations réglementaires ou aux priorités ministérielles, mais bien de s'assurer de l'effectivité de leur mise en œuvre, qui passe notamment par une animation territoriale permettant leur déclinaison au niveau des structures déconcentrées et des clubs et par une évaluation des résultats obtenus sur le terrain, s'appuyant sur des indicateurs définis.

Les contrôles conduits dans les bibliothèques et services communs de documentation par le collège « Bibliothèques, documentation, livre et lecture publique » (BD2L) de l'IGÉSR le sont pour le compte du ministre de la culture dans le cadre du contrôle scientifique et technique qu'exerce l'État sur les bibliothèques des collectivités territoriales (cf. articles R313-1 et R313-2 du code du patrimoine).

L'IGÉSR assure par ailleurs des missions de **suivi de l'enseignement français à l'étranger** et participe notamment à la campagne **d'homologation** des établissements d'enseignement français à l'étranger.

Elle contribue à porter la stratégie nationale, à accompagner et à évaluer les actions hors frontières dans son champ de compétences. Elle répond également aux sollicitations de la délégation aux relations européennes et internationales et à la coopération (DREIC) ou des opérateurs relevant des ministères chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse (concernant des missions d'appui ou des demandes de coopération).

- ✓ **revêtir un caractère ponctuel en cas de difficultés ou de dysfonctionnements signalés.** L'IGÉSR conduit à ce titre, à la demande des ministres concernés, des contrôles menés le cas échéant dans un cadre interministériel ou dans des collectivités territoriales et des **enquêtes administratives** susceptibles de suites disciplinaires. Ces dernières peuvent être menées dans un service d'administration centrale ou déconcentrée, dans un établissement d'enseignement scolaire ou supérieur, public ou privé, dans un laboratoire ou une unité de recherche, dans une fédération sportive, une association ou encore une bibliothèque ou un service commun de documentation relevant du ministère de l'enseignement supérieur ou de ses établissements publics - au besoin avec le concours des inspecteurs santé et sécurité au travail rattachés à l'IGÉSR -. Tous les inspecteurs généraux sont formés, lors de leur prise de fonction, à la conduite des enquêtes administratives, quel que soit leur collège de rattachement.

Ces enquêtes répondent au principe de subsidiarité au regard de critères justifiant la saisine de l'IGÉSR (complexité de la situation, insuffisance des ressources académiques, nécessité de « dépaysement », médiatisation, qualité de la personne concernée par l'enquête, situation de crise, etc.). En effet, l'objectif partagé par le ministère et les recteurs d'académie induit que l'IGÉSR poursuive l'accompagnement des services académiques, le cas échéant avec une supervision formalisée, afin de leur permettre de prendre en charge les enquêtes pour lesquelles un recours à l'IGÉSR n'apparaît pas nécessaire.

Les missions d'enquête administrative sont déclenchées par l'autorité administrative à propos d'une situation jugée « anormale » et mettant en cause des personnes (dysfonctionnements d'un service ou d'un établissement, tensions internes, fautes professionnelles susceptibles d'être imputées à un ou plusieurs agents, etc.).

Elles sont diligentées pour déterminer l'existence ou non d'insuffisances ou de fautes imputables à une ou plusieurs personnes et proposer des mesures permettant de rétablir des conditions normales de fonctionnement au sein de la structure concernée. Elles sont destinées à ce titre, à éclairer l'autorité compétente qui décidera, au vu des conclusions et recommandations de la mission, d'engager une procédure disciplinaire ou de prendre toute autre mesure relevant de son appréciation. Lorsque la mission est conduite à relever des faits qui lui paraissent susceptibles de recevoir une qualification pénale, elle adresse un signalement au procureur de la République dont le ministre commanditaire est informé lors de la transmission du rapport ; dans ce cas, la mission transmet également au procureur de la République le rapport définitif d'enquête administrative.

Ces missions répondent à une méthodologie rigoureuse visant à garantir l'exactitude, la neutralité et l'objectivité des analyses produites. Un vade-mecum établi à l'usage des inspecteurs généraux et consultable en ligne dans un souci de transparence, fait l'objet d'actualisations régulières dans le cadre des retours d'expérience et de la veille assurée par le pôle (EACD). Les directions d'administration centrale et les services déconcentrés peuvent bénéficier de cette expertise par des formations assurées par les inspecteurs généraux.

Une attention particulière est portée à la protection des personnels et des usagers, dans le cadre notamment de la **mission permanente de l'IGÉSR sur les violences sexistes et sexuelles** dans l'enseignement supérieur (VSS) créée en 2021 : animation de webinaires de formation aux enquêtes administratives, appui aux services de l'administration centrale et aux personnes chargées de mission VSS dans l'enseignement supérieur en fonctions dans les rectorats de région académique ainsi que dans les établissements d'enseignement supérieur.

- **de l'évaluation des politiques publiques** : organisation et fonctionnement des services d'administration centrale et déconcentrée, des écoles, des établissements d'enseignement secondaire et supérieur ou encore des structures contribuant à la vie associative, sportive, culturelle ; efficience et résultats du système d'enseignement, de formation et de recherche ; analyse des incidences des politiques publiques dans les différents champs ministériels ; activité et situation financière des associations, des organismes publics et des opérateurs ; gestion des ressources humaines, des systèmes d'information, de la stratégie immobilière, etc.

Ces missions thématiques d'évaluation et de conseil peuvent revêtir une dimension prospective ou s'inscrire dans le cadre du suivi et de l'accompagnement des réformes en cours. Elles visent à approfondir la réflexion, à proposer des évolutions et à éclairer les décisions des ministres, de façon à permettre une amélioration continue de la qualité du service public. Il s'agit notamment, sur la base d'un diagnostic objectif étayé par des visites de terrain et des analyses de données issues principalement de la statistique publique, de mesurer la performance des politiques publiques, leur adéquation aux objectifs fixés par les autorités administratives et leur capacité à répondre aux attentes des usagers du service public.

L'IGÉSR se distingue en effet par sa connaissance des acteurs locaux et nationaux, nourrie, au-delà des auditions menées dans le cadre d'une mission, par une relation constante avec les acteurs académiques, les responsables et personnels des établissements, ainsi que les acteurs concernés au plan territorial.

À l'issue de leurs travaux, les inspecteurs élaborent des propositions, qui peuvent porter sur l'organisation, les processus et les modalités de gouvernance des services ou des opérateurs, la mise en œuvre des réformes, l'évolution de dispositifs juridiques ou financiers ou encore la stratégie de l'organisme examiné, afin d'adapter les missions et les modalités d'intervention des services de l'État. Ces missions peuvent être conduites de façon conjointe avec d'autres services d'inspection générale ou en appui à des parlementaires ou à des personnalités qualifiées ;

- **de l'appui aux administrations centrales**, au titre de son expertise, pour la conception d'outils et de guides, pour la réalisation d'audits en vue d'une décision ministérielle (ex : dévolution du patrimoine, passage aux responsabilités et compétences élargies), pour éclairer une situation problématique (audit flash sur la situation d'un établissement), pour participer à la conception ou à la mise en œuvre de politiques ou de mesures spécifiques, ainsi que pour assister ponctuellement une direction d'administration centrale en missionnant auprès d'elle l'un de ses membres, ou en proposant que l'un d'eux assure les fonctions d'administrateur provisoire d'un établissement ou d'un organisme chargé d'une mission de service public ;

Les activités de l'IGÉSR dans le **domaine européen et international s'inscrivent dans le cadre de cet appui aux administrations centrales**. Elles contribuent en effet à porter la stratégie nationale, à accompagner et à évaluer les actions hors frontières dans son champ de compétences. Elles s'appuient pour cela sur des inspecteurs généraux qui ont acquis, par leur expérience antérieure, l'exercice de leurs missions et la connaissance de langues étrangères, y compris rares, des compétences à l'international leur permettant d'intervenir dans des zones géographiques et des champs d'expertise variés. L'IGÉSR est en relation avec les inspections européennes et étrangères et assure une représentation institutionnelle dans les instances de coopération éducative bilatérales et multilatérales. Elle apporte un appui aux politiques publiques des pays partenaires et un soutien au réseau de l'enseignement français à l'étranger. Elle intervient par ailleurs de façon ponctuelle à la demande des ministres ou des opérateurs relevant des ministères en contribuant à la mise en place de programmes européens ou internationaux, en effectuant des missions d'observation et d'analyse des systèmes éducatifs internationaux, en assurant la représentation des ministères au sein de différentes instances et organismes internationaux. L'IGÉSR participe également à des groupes de travail européens ainsi qu'aux travaux du Conseil de l'Europe.

Elle contribue enfin à la campagne annuelle d'homologation et de suivi des établissements français à l'étranger sous la coordination de la DREIC. Elle anticipe les besoins croissants en ce domaine par une politique de formation et de professionnalisation des nouveaux inspecteurs généraux, dans le cadre d'une dynamique d'amélioration continue.

L'IGÉSR entend ainsi développer des relations régulières et de confiance avec les directions d'administration centrale par un échange régulier d'informations, afin que les inspecteurs généraux aient connaissance des projets en cours, des orientations et des feuilles de route qu'elles portent à court et moyen terme. Dans ce cadre, les missions spécifiques d'appui à l'élaboration ou à la mise en œuvre d'un projet sont formalisées par une lettre de mission adressée aux inspecteurs concernés ou, concernant la participation aux campagnes d'homologation et de suivi des établissements français à l'étranger, par des courriers de désignation.

Plus généralement, une réflexion est engagée avec les directeurs d'administration centrale concernés, pour préciser et formaliser la nature des relations des services d'administration centrale avec l'inspection générale et la nature des apports des inspecteurs généraux, dans le double objectif que chaque acteur se perçoive comme utilement positionné, et qu'il n'y ait pas d'incertitude entre les rôles de conception, puis d'évaluation d'une même politique publique par l'inspection générale.

- **de l'accompagnement des opérateurs**, en particulier des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, **dans le cadre de missions relevant de l'analyse de l'organisation et du fonctionnement des services et de l'aide à la conduite du changement** (définition d'orientations stratégiques, évolutions managériales et/ou organisationnelles, gestion des ressources humaines, situation budgétaire, etc.) ;
- **de l'audit dans le cadre de la mission ministérielle d'audit interne (MMAI)**

La mission ministérielle d'audit interne (MMAI) placée auprès du chef de l'IGÉSR a pour finalité d'apporter à chaque ministre une assurance sur le degré de maîtrise des opérations conduites par ses services et de formuler des conseils pour l'améliorer. Elle s'appuie sur une programmation fondée sur une analyse des risques et sécurise la conduite des politiques publiques puisqu'elle s'intéresse en particulier à la couverture des risques qui auraient des effets négatifs sur la réalisation des objectifs ministériels.

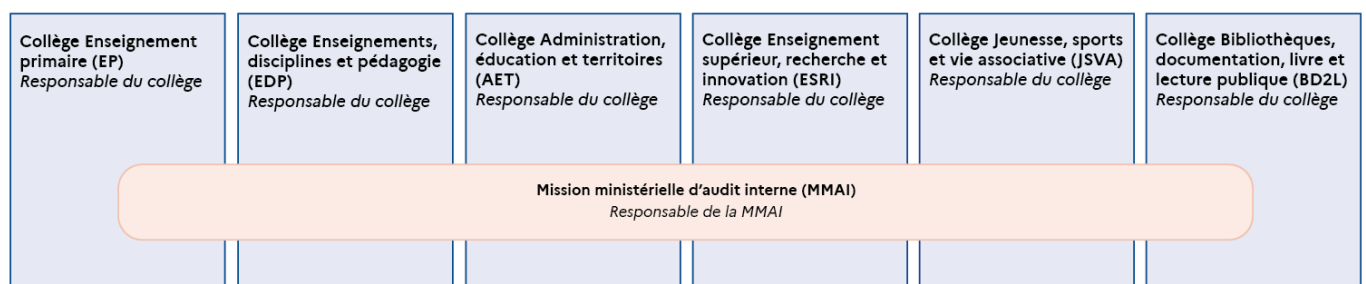
La fonction d'audit relève des décrets n° 2021-1698 du 17 décembre 2021 et n° 2012-567 du 24 avril 2012 relatifs au contrôle et à l'audit internes des ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse, des sports et de la vie associative. Elle s'inscrit dans un cadre interministériel impulsé par le Comité interministériel du contrôle et de l'audit internes (CICAI), présidé par le ministre de la transformation et de la fonction publiques (cf. décret n° 2022-634 du 22 avril 2022, relatif au contrôle et à l'audit internes de l'État).

Les missions d'audit interne sont définies par le Comité ministériel d'audit interne (CMAI)⁶ présidé par les ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse, des sports et de la vie associative. Au titre des plans pluriannuels d'audits internes actés par le CMAI, la MMAI conduit différents audits internes. Elle réalise pour le compte de l'Autorité nationale d'audit pour les fonds européens (AnAFé) des audits⁷ portant sur les périmètres ministériels.

L'activité de la MMAI s'inscrit dans un cadre normatif spécifique, déterminé par le CMAI, et notamment la Charte d'audit interne, qui définit et précise le mandat, la mission, le rôle et les responsabilités de l'audit interne au sein des ministères et en détermine les modalités d'exercice et les règles de fonctionnement. Ce cadre normatif est également adossé aux référentiels interministériel et international, conformément aux décisions du CICA⁸.

Le chef de la MMAI, responsable de l'audit interne des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse, des sports et de la vie associative, exerce ses fonctions dans un cadre d'exercice spécifique. Il participe en tant que de besoin au comité de direction et son action peut être soutenue par un comité d'experts d'audit interne.

Les auditeurs sont des inspectrices et inspecteurs généraux, membres des différents collèges, formés à l'audit interne, mais qui ne sont pas exclusivement affectés à cette activité. Au regard de l'importance de cette mission, comme des compétences acquises par les inspecteurs généraux lors des travaux qui en relèvent, leur participation est valorisée dans leur parcours professionnel.



2.2. Missions permanentes

L'IGÉSR se distingue, au regard notamment de son expertise disciplinaire et didactique, des autres inspections générales par un ensemble de missions qualifiées de permanentes. Celles-ci comprennent l'appui spécifique apporté :

- à certaines directions d'administration centrale (notamment DGESCO et DGRH).

Les inspecteurs généraux des différents collèges sont en effet chargés :

- ✓ de la présidence et la participation aux jurys des concours de recrutement des personnels enseignants, d'inspection, de direction, d'encadrement, d'éducation, sociaux et de santé et des concours de recrutement et examens professionnels d'avancement de grade des attachés d'administration et des personnels de statuts ITRF ;

⁶ Le CMAI, présidé par les ministres, est composé du secrétaire général des ministères, du chef de l'IGÉSR, du contrôleur budgétaire et comptable ministériel et de cinq personnalités qualifiées (cf. décret n° 2012-567 du 24 avril 2012 modifié relatif au contrôle et à l'audit internes des ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation).

⁷ Depuis 2021, audits relatifs au Plan national de relance et de résilience (PNRR).

⁸ Décision du CICA en date du 27 juin 2024 prenant en compte les normes internationales des pratiques professionnelles publiées par l'institut des auditeurs internes (IIA, Institute of Internal Auditors ou Institut des Auditeurs Internes).

- ✓ pour le collège JSVA, de la participation au recrutement des personnels de l'administration des services et établissements de la jeunesse et des sports et au suivi de leur formation professionnelle initiale et continue, ainsi que, pour le collège BD2L, de la participation au recrutement des personnels de la filière des bibliothèques de l'État.

Pour les missions de nature pédagogique, les membres des groupes disciplinaires du collège « Enseignements, disciplines et pédagogie » (EDP) et les membres du collège « Enseignement primaire » (EP), sont en outre spécifiquement chargés :

- ✓ d'un état des lieux et du suivi d'une discipline et de son enseignement ;
 - ✓ d'une analyse et d'une réflexion prospective sur la contribution de la discipline aux grands enjeux pédagogiques et éducatifs ;
 - ✓ de missions de suivi et d'accompagnement des politiques publiques dans le domaine pédagogique, comme l'appui à la conception et à la mise en œuvre des programmes scolaires, des sujets d'examens et des référentiels des diplômes professionnels ; les inspecteurs généraux contribuent également à l'analyse des résultats des évaluations des élèves et aux suites à leur donner ;
 - ✓ de contribuer aux mouvements spécifiques et aux rendez-vous de carrière des professeurs des classes préparatoires aux grandes écoles ;
 - ✓ Par ailleurs, au regard de leur expertise, les membres des groupes disciplinaires du collège EDP peuvent être sollicités par le **Conseil supérieur des programmes**, afin qu'ils participent à ses travaux.
- **aux services académiques** au plan régional, académique, et départemental **et aux corps d'inspection territoriaux en matière d'organisation administrative et d'expertise pédagogique**. Cet appui peut revêtir différentes formes. Il consiste en premier lieu à « coordonne[r], en liaison avec les autorités académiques, l'action des corps d'inspection à compétence pédagogique » du second degré⁹. Cette activité de coordination et d'animation repose sur des rencontres et des échanges réguliers, en académie ou dans le cadre de regroupements nationaux. Elle contribue à garantir un déploiement des politiques éducatives sur l'ensemble du territoire et à nourrir la réflexion menée au niveau national de retours et d'analyses qui s'appuient sur la diversité des réalités de terrain. Elle est particulièrement menée au sein des collèges EDP, EP et du pôle Orientation, établissements et vie scolaire (OEVS).
 - **à l'organisation de concours nationaux, Olympiades, concours général des métiers, à la participation à des instances nationales** au titre de l'expertise disciplinaire, etc.

Dans le cadre de ces missions d'appui et de conseil, les correspondants territoriaux de l'IGÉSR (CTIG) rendent compte de l'organisation et du fonctionnement des services académiques (ou de région académique) et départementaux et de la mise en œuvre des politiques d'éducation, de jeunesse, d'engagement et de sport. Ils accompagnent les personnels d'encadrement de ces services et les corps d'inspection territoriaux dans leurs travaux. Cela suppose et induit une connaissance fine des territoires (caractéristiques, enjeux, projets, feuilles de route, documents stratégiques régionaux et académiques) et un point de vue d'expert qui observe et analyse les mises en œuvre des politiques et des programmes sur le terrain. Les CTIG sont en position de produire des analyses critiques, mais ne sont pas en situation de contrôle. Ils préservent un lien de confiance avec les autorités régionales et académiques, ainsi qu'avec leurs services. Ils ne sont pas des conseillers des recteurs et ne se substituent pas aux pilotes des corps d'inspection.

Les travaux des CTIG, pour les inspecteurs désignés, constituent une mission à part entière, exercée tout au long de l'année en parallèle de leurs autres activités au sein de l'IGÉSR. Dans un double souci d'efficacité et d'harmonisation des pratiques, aujourd'hui marquées par une certaine diversité selon les territoires et les recteurs, une réflexion collégiale a été conduite sur l'organisation, la méthodologie et le calendrier de cette mission :

⁹ Article R. 241-7 du code de l'éducation.

- **la nature des missions des CTIG, le temps qu'ils y consacrent et leurs modalités d'intervention font l'objet d'un cadre au niveau national.** Un référentiel de leur activité est élaboré et communiqué aux recteurs en début d'année et des grilles d'analyse communes à l'ensemble des CTIG sont établies afin d'harmoniser leurs travaux et de faciliter ainsi leur exploitation au niveau du service – en permettant de réaliser leur synthèse – comme par l'administration centrale, tout en leur permettant d'effectuer des observations spécifiques dans chaque académie ou région académique ;
- **les sujets des notes établies par les CTIG à l'intention de l'administration centrale sont définis de façon à permettre à celle-ci de disposer d'éléments d'analyse et de compréhension complémentaires de ceux qui lui sont communiqués par d'autres voies,** notamment dans le cadre du dialogue stratégique de performance (DSP) avec les académies et les régions académiques. C'est en effet dans leur capacité à aller sur le terrain, à dialoguer avec les différents acteurs, à analyser des situations spécifiques et à en rendre compte directement dans le cadre d'une approche qualitative que réside l'apport des CTIG à l'institution, et non dans la production de données quantitatives – lesquelles font déjà l'objet, sauf cas particulier, de tableaux de bord partagés en temps réel entre l'administration centrale et les académies. Dans un souci d'efficacité, une attention particulière est portée par ailleurs au calendrier de ces notes et à leur articulation avec les autres outils dont dispose l'administration et les autres travaux conduits par l'IGÉSR. Enfin, les CTIG participent aux DSP, voire aux dialogues techniques avec les directions d'administration centrale, en qualité de tiers experts afin que leur connaissance de la réalité du terrain comme leurs capacités d'analyse comparative puissent contribuer à éclairer les échanges. À ce titre, ils peuvent se voir confier par le recteur d'académie, ou de région académique selon le cas, comme par l'administration centrale, une ou deux thématiques de travail, qu'ils analysent dans la durée ;
- **les sujets spécifiques sur lesquels les CTIG sont susceptibles de travailler dans chaque académie ou région académique sont définis de façon précise,** au regard de leur expertise propre, des domaines dans lesquels ils disposent d'une valeur ajoutée et des besoins exprimés par les recteurs ; ils sont par ailleurs associés autant que de besoin aux travaux des services académiques (séminaires thématiques, construction du projet académique, etc.), ce qui leur permet d'entretenir un dialogue étroit avec les acteurs locaux – en particulier les collègues d'inspecteurs et leurs doyens – et de contribuer utilement aux réflexions conduites sur la mise en œuvre des politiques publiques dans les territoires ;
- **les CTIG sont organisés dans chaque académie en binômes,** de façon à couvrir un champ d'expertise suffisant et à pouvoir assurer l'ensemble de leurs missions en participant aux instances de réflexion, en rencontrant les acteurs locaux – notamment les DASEN et les secrétaires généraux d'académie et de région académique – et en consacrant le temps nécessaire aux visites d'établissements ou d'écoles. Les travaux conduits à l'échelle de la région académique sont réalisés collectivement par les CTIG des académies concernées et sont coordonnés par les CTIG de l'académie siège de la région. Les CTIG veillent à bien articuler leurs observations et analyses avec celles des inspecteurs généraux des différents collèges qui suivent l'académie au titre de leurs missions permanentes, en particulier avec les inspecteurs généraux référents territoriaux du collège JSVA qui les exercent principalement au niveau de la région académique. Une cartographie des inspecteurs généraux chargés du suivi de chaque académie ou région académique est réalisée afin de permettre à tous les membres du service et aux recteurs de les identifier et de s'appuyer le cas échéant sur leur expertise et sur leur connaissance du terrain ;
- **la procédure de saisine qui permet aux recteurs de solliciter leur expertise sur des sujets spécifiques, y compris en cours d'année, est allégée,** afin de permettre aux CTIG d'y répondre dans les meilleurs délais, avec l'accord du chef de service de l'inspection générale, sans avoir besoin de recueillir au préalable l'accord du cabinet du ministre ;
- **les académies (ou régions académiques le cas échéant) sont destinataires à part entière des travaux des CTIG.** À cet effet, une restitution est organisée, au-delà du seul envoi des notes aux recteurs et selon des modalités définies conjointement avec ces derniers ;
- **la contribution des CTIG aux travaux du service est réelle.** Leur participation aux groupes d'échanges et d'information internes (GEI) incluant l'académie où ils exercent, permet notamment de conforter

l'ancrage territorial de ces groupes. Leurs notes sont partagées dans Carmen et leurs travaux sont portés à la connaissance des membres du GEI, sous la forme de notes de synthèse ou de présentations au cours des semaines de regroupement.

2.3. Évolution des missions

Les missions permanentes réalisées par l'IGÉSR constituent une armature indispensable au fonctionnement du système scolaire, des services chargés de la jeunesse et des sports et des collectivités territoriales. Elles mobilisent de nombreux inspecteurs généraux et représentent une part importante de leur activité, réduisant d'autant leur capacité à s'investir dans d'autres champs, notamment dans les missions d'évaluation des politiques publiques. Cependant, les deux types d'activités sont en réalité complémentaires : l'expertise fine du fonctionnement du système éducatif et des organisations sportives comme de jeunesse que les inspecteurs généraux ont ainsi acquise s'avère en effet particulièrement précieuse dans le cadre des évaluations de politiques publiques auxquelles ces inspecteurs participent.

Dans ce contexte, l'IGÉSR se fixe pour objectif de clarifier, définir et délimiter le périmètre des missions propres à chaque collège, indispensables au fonctionnement du système scolaire, d'enseignement supérieur, du sport, de la jeunesse ou de la culture, en distinguant les missions récurrentes internes à l'inspection pour lesquelles il est fait acte de candidature et celles relevant des saisines effectuées par les ministres de tutelle.

Un groupe de travail, dont les résultats seront pris en compte lors de la phase de révision du présent projet de service, **est ainsi créé afin de :**

- **dresser une typologie précise des missions,** en définissant précisément les missions d'appui, de conseil ainsi que les missions permanentes, en lien avec les services concernés par ces dernières ;
- **définir la part respective de chacune et le degré de priorité** entre elles, au regard de leur importance et de la charge de travail du service, en vue d'optimiser les ressources disponibles et de fluidifier le fonctionnement de ce dernier.

3. Une organisation des missions en adéquation avec les objectifs partagés de transparence interne et d'efficience

L'IGÉSR, par la rigueur et la qualité de ses travaux, constitue un garant essentiel du bon fonctionnement des institutions de ses champs ministériels d'intervention. En évaluant objectivement les pratiques, en détectant les dysfonctionnements, mais aussi en soulignant les bonnes pratiques afin de proposer des évolutions positives, elle contribue à renforcer la responsabilité des acteurs, comme la transparence de l'action publique. Son autonomie dans l'analyse et le contrôle assure la crédibilité de ses constats et préserve la confiance des citoyens. Ainsi, elle participe directement à la pérennisation des valeurs démocratiques en veillant à ce que l'action publique demeure conforme aux principes de légalité, d'efficacité et d'équité. La publication des rapports des missions, notamment de celles inscrites à son programme de travail, contribue à cet engagement.

3.1. En amont de la réalisation de la mission

3.1.1 Élaboration du programme de travail

Une partie des missions de l'IGÉSR est conduite dans le cadre du **programme de travail**, arrêté par les ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la jeunesse et des sports, sur proposition du chef de service de l'inspection générale, et après consultation des inspecteurs généraux et des administrations concernées. S'agissant des travaux relevant du collège BD2L, le ministère de la culture est consulté quant au choix des thématiques et à la liste des bibliothèques à contrôler.

Ce programme de travail, qui fait une large part à l'évaluation des politiques publiques, est construit collégialement. À cette fin, une réflexion associant largement les inspecteurs généraux est engagée en amont au

sein de chaque collège et pôle, nourrie d'un bilan des travaux précédents. Elle permet de formuler des propositions qui sont présentées aux inspecteurs généraux avant d'être soumises aux ministres.

Le projet de service introduit à cet égard deux évolutions significatives :

- **le caractère désormais pluriannuel du programme de travail, fixé pour une durée de trois ans et révisable annuellement**, afin de soutenir sur certaines thématiques une analyse à moyen et long terme, d'inscrire les travaux de l'IGÉSR dans une dimension prospective, de renforcer leur cohérence et de disposer du recul nécessaire pour mesurer pleinement les effets des politiques publiques ;
- **la possibilité pour le chef de service de proposer aux ministres, au cours de la mise en œuvre du programme de travail, toute nouvelle mission qui lui paraît utile ou nécessaire.**

Les rapports des missions inscrites au programme de travail (hors missions de contrôle) ont par ailleurs vocation à être rendus publics, en cohérence avec la publication du programme de travail au bulletin officiel.

Hors le programme de travail pluriannuel et sa déclinaison annuelle, les ministres saisissent au cours de l'année le chef de service de l'inspection générale des missions qui leur paraissent opportunes.

Si l'inspection générale n'a pas la capacité d'auto-saisine pour des missions relevant du cadre fixé réglementairement et conduisant à un rapport, elle peut cependant programmer des travaux réalisés en interne, permettant de promouvoir la transversalité entre les collèges, portés le cas échéant à la connaissance des ministres afin de renforcer la contribution de l'IGÉSR à la dimension prospective.

Enfin si, dans le cadre d'une mission, des faits graves sont portés à la connaissance des inspecteurs généraux, ces derniers, outre l'obligation de saisir le procureur de la République en application de l'article 40 du code de procédure pénale, ont la responsabilité d'en alerter le chef de service afin que soit examinée la nécessité de faire évoluer la nature de cette mission, qui peut éventuellement prendre la forme d'une enquête administrative.

3.1.2 Désignation des membres des missions

La composition des équipes de mission relève de la responsabilité du chef de l'IGÉSR. À l'issue d'un appel à candidatures ouvert, spécifiant le cas échéant les compétences attendues, les membres de la mission, le pilote, le ou les relecteurs comme le référent sont désignés, sauf urgence avérée, en séance du comité de direction, sur proposition de l'adjoint chargé des missions et après consultation des responsables des collèges et des pôles.

Outre le fait de veiller, comme pour toutes les décisions relatives à l'organisation de l'IGÉSR, à l'équilibre femmes/hommes et à l'absence de conflits d'intérêts, la composition des équipes de mission répond aux critères suivants, qui sont appliqués dans un souci de combinaison optimale :

- l'expertise liée au sujet de la mission et, le cas échéant, les formations suivies ;
- la diversité et la complémentarité des compétences au sein de l'équipe ;
- l'équilibre permettant de conjuguer expertise avérée et découverte d'un champ nouveau ;
- la charge de travail des candidats, leur disponibilité au regard des missions en cours et à venir, l'intérêt pour ces derniers en matière de développement professionnel.

3.1.3 Adjoint au chef du service chargé des missions

Afin de répondre aux besoins et aux attentes des inspecteurs généraux en matière d'attribution, d'organisation et de suivi des missions, **la fonction d'adjoint au chef de service chargé des missions est créée au sein de l'IGÉSR.** Celui-ci est nommé après appel à candidatures pour un mandat de trois ans, renouvelable une fois. Il bénéficie d'une délégation de signature du chef de service et peut être appelé à le représenter.

L'adjoint au chef de service est chargé de piloter et de suivre l'organisation des missions confiées à l'IGÉSR, dans la phase amont précédant la saisine et lors de la composition des équipes, en coordination étroite avec le

directeur du développement des ressources humaines (directeur du développement RH), les responsables des collèges et des pôles, et en s'appuyant sur des données objectives, telles que la répartition de la charge de travail et la cartographie des compétences. Il informe les inspecteurs généraux dont la candidature n'a pas été retenue en leur donnant si besoin les explications nécessaires.

Informé du cadrage de la mission, il suit les étapes de son déroulement afin de veiller au respect des délais jusqu'à la remise du rapport au commanditaire de la mission. Il assure si nécessaire la priorisation des interventions du pôle « Données, intelligence artificielle, numérique » (DIAN) en relation avec son responsable, ainsi que la liaison avec le service chargé de la communication, s'agissant notamment de la mise en ligne des rapports au regard des décisions du commanditaire.

Enfin, il répond aux demandes de transmission des rapports émanant de tiers (agents concernés par les conclusions d'un rapport, parlementaires, représentants de l'autorité judiciaire, de la Cour des comptes via le parquet financier, etc.) et aux sollicitations de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA). En cohérence avec ses attributions, il dispose d'une autorité fonctionnelle sur la section des rapports.

3.2. Déroulement des missions

3.2.1 Note de cadrage

Les missions reposent au préalable sur un travail d'explicitation des attendus et de définition de la méthodologie. Celui-ci donne lieu systématiquement à la rédaction d'une note de cadrage qui permet de déterminer, en accord avec le commanditaire de la mission, les enjeux, le périmètre, les modalités, les objectifs opérationnels et le calendrier prévisionnel des travaux à conduire. Des points d'étape réguliers peuvent être organisés avec le ou les commanditaires et les parties prenantes à la mission, en particulier les directions d'administration centrale. Il convient que la mission soit informée le plus précisément des attentes ministérielles dès l'engagement de ses travaux, en relation avec l'adjoint du chef de service chargé des missions et le responsable de collège ou de pôle référent de la mission. Le référent et, le cas échéant, le ou les inspecteurs participant au comité de relecture ou d'autres collègues disposant d'une expertise spécifique sont associés à cette première phase de la mission.

Celle-ci permet également de déterminer :

- les ressources documentaires nécessaires et les demandes à effectuer de ce fait auprès du service de documentation ;
- les besoins en matière de recueil, de traitement et d'analyse des données ;
- la nature des livrables, en fonction de la nature de la mission (rapport, guide, cahier des charges, note d'étape, fiche-action, diaporama, logigrammes, vidéo, etc.), en faisant correspondre délais et attendus.

3.2.2. Rôle du pilote

Le pilote est responsable de l'organisation de la mission – périmètre, méthodologie, calendrier, nécessité de déplacement afin d'auditionner les personnes concernées ou possibles réunions en visioconférence – et de la coordination de l'équipe, dans une relation collégiale respectueuse, en tenant compte des compétences spécifiques et de la charge de travail de chacun de ses membres. Il s'assure, à chaque étape, de la pertinence des choix opérés, du bon déroulement et de la cohérence des travaux et du respect des délais. Il est l'interlocuteur principal du référent, du relecteur et des cabinets ministériels pour l'élaboration de la note de cadrage, les éventuels points d'étape et la restitution des conclusions de la mission, tout en tenant les autres membres de la mission régulièrement informés. Il veille à la convergence des points de vue et des analyses au sein de la mission et à la qualité rédactionnelle du rapport comme, le cas échéant, des autres livrables. Il procède enfin, en lien avec la section des rapports, à l'archivage des documents et des données réunis ou constitués au cours de la mission.

Afin d'éviter des divergences dans la conduite des missions, de soutenir l'exigence de professionnalisme et de favoriser l'établissement de relations collégiales équilibrées, une formation est prévue, dans le cadre du plan annuel de formation, à destination des inspecteurs généraux qui souhaitent exercer la fonction de pilote. La

participation à cette formation fait partie, avec l'expertise et les qualités en matière de management d'équipe, des critères retenus pour effectuer le choix des pilotes.

3.2.3 Renforcement de l'expertise

L'IGÉSR souhaite renforcer son expertise en développant ses liens avec la recherche, une veille scientifique, la collecte, le traitement et l'analyse des données, ainsi que la place faite, dans ses travaux, aux comparaisons internationales.

Elle entend s'appuyer davantage sur la recherche, afin de mieux prendre en compte ses résultats, en particulier en matière d'évaluation des politiques publiques, mais aussi dans le cadre des travaux des groupes disciplinaires, afin de diversifier ses méthodes et ses approches, de mieux étayer ses travaux et d'assurer ses commanditaires de la robustesse de ses analyses et de ses recommandations. Elle établit, pour chaque mission qui le justifie, un état de la recherche et identifie les missions pour lesquelles il serait pertinent d'interroger des chercheurs. Elle étudie, avec l'appui d'experts compétents, les modalités d'échange et de collaboration avec les universités, les organismes de recherche et les réseaux professionnels.

Elle s'attache, dans cette perspective, à :

- formaliser le lien avec la recherche et entretenir un dialogue permanent avec ses représentants en s'appuyant sur un « Lab recherche », ouvert à tous les inspecteurs généraux intéressés et destiné, dans le cadre d'ateliers participatifs, à proposer des outils à l'ensemble du service. Il assure une veille scientifique dans les domaines de compétence du service, contribue à l'organisation des séminaires et accompagne le cas échéant les pilotes des missions dans l'identification des travaux de recherche existants, des bases de données fiables, ou des modalités de collaboration avec les chercheurs concernés ;
- envisager de conduire certaines missions en partenariat avec des équipes de recherche, dans le cadre des finalités des travaux de l'IGÉSR dont notamment les attentes des commanditaires ;
- identifier les terrains et les sujets sur lesquels la recherche est peu présente et pour lesquels des travaux de l'IGÉSR pourraient être opportuns afin de contribuer, à son niveau et selon sa méthodologie, à la réflexion ;
- envisager l'accueil d'étudiants en master, notamment de l'Institut national du service public (INSP), ainsi que la signature de conventions de formation par la recherche en administration (COFRA), afin de permettre la réalisation de thèses de doctorat en lien avec l'activité du service ;

Les expertises en matière de recherche au sein du service sont par ailleurs répertoriées et intégrées dans le référentiel interne des compétences afin de les reconnaître.

Le traitement et l'exploitation des données sont devenus un élément central dans l'évaluation des politiques publiques, dans un souci grandissant d'objectivation des faits et des résultats des politiques publiques. Dans ce contexte, **le pôle DIAN (Données, intelligence artificielle, numérique)** voit renforcé son double rôle de lieu d'échanges entre inspecteurs généraux sur les incidences du développement des outils numériques et de l'intelligence artificielle, ainsi que de service support affecté au traitement et à l'analyse des données en appui des missions. C'est pourquoi le pôle est renforcé par le recrutement d'un spécialiste dans le domaine de l'ingénierie des statistiques.

Les travaux menés au sein du pôle DIAN ont ainsi pour objectif de :

- contribuer à la réflexion sur l'intégration de l'intelligence artificielle et plus largement du numérique dans tous les champs couverts par l'IGÉSR, que ce soit en interne, par la production de notes, la participation à l'organisation d'actions de formation ou d'échanges, l'organisation de groupes de travail et d'un séminaire annuel à destination de tout le service, ou en externe, par l'appui aux administrations centrales et déconcentrées et par la participation aux séminaires, colloques et groupes de travail organisés et mis en place dans ce domaine ;
- développer les échanges et les relations professionnelles entre l'IGÉSR et les directions et institutions

publiques produisant de la donnée¹⁰ – ainsi qu’avec les structures homologues au sein des autres inspections générales, en particulier l’inspection générale des finances et celle des affaires sociales.

- formuler des propositions en matière d’exploitation des données recueillies par les missions. Les inspecteurs généraux acquièrent ou développent ainsi les compétences nécessaires en matière de traitement et d’analyse des données, afin de poursuivre la montée en qualité des productions du service. Ils sont incités à suivre la formation délivrée à cet effet dans le cadre du plan de formation interne.

En effet, le **développement de l’intelligence artificielle induit une transformation profonde de l’ensemble des métiers de l’éducation, la formation, l’administration, l’orientation, le sport, la jeunesse et la culture, impliquant que l’IGÉSR renforce son adaptabilité face à l’accélération technologique et ses effets multiples**. Dans le respect de la déontologie et de la confidentialité, le recours éventuel à l’intelligence artificielle pour le traitement et l’analyse des données est mentionné de façon explicite dans le rapport, tandis que la méthodologie suivie est indiquée en annexe (modèles utilisés, etc.). Ce recours intervient conformément à la réglementation et aux cadres d’usages.

De manière transversale et pérenne, un groupe de travail piloté par le référent à la protection des données est chargé de veiller au **respect du règlement général sur la protection des données** (RGPD).

Enfin, dans un contexte où les politiques publiques sont de plus en plus conduites dans un cadre communautaire ou international, l’IGÉSR entend développer dans ses travaux **une dimension européenne et internationale**. Les rapports d’évaluation s’appuient ainsi sur l’analyse des organisations retenues et des politiques conduites dans des pays comparables, notamment européens. Les inspecteurs généraux sont formés aux comparaisons internationales et l’expertise du service dans ce domaine est renforcée et valorisée. L’IGÉSR s’appuie pour cela sur les outils méthodologiques et de référence élaborés par le groupe de travail « comparaisons internationales » constitué en son sein et sur les travaux des directions chargées des questions internationales au sein des ministères de tutelle.

3.2.4 Présentation des rapports

La qualité et la clarté rédactionnelles, qui contribuent de manière significative à l’appropriation des rapports par les commanditaires des missions et à la prise en compte des analyses et recommandations qu’ils comportent, constituent un des points d’attention permanente au sein de l’IGÉSR. Le pilote veille à cet égard au caractère irréprochable et à l’unité du rapport. Il harmonise le cas échéant ou confie à un membre de la mission le soin d’harmoniser l’écriture des différentes parties.

Les recommandations formulées à l’issue d’une mission le sont, dans la mesure du possible, sous la forme de scénarios ou d’options, afin de proposer au décideur public un éventail de solutions et de l’éclairer sur les avantages et les inconvénients de chacune d’elles. Leur opportunité et leur faisabilité font l’objet d’une évaluation systématique en fonction des objectifs et des contraintes identifiées au cours de la mission.

La synthèse du rapport revêt une importance particulière et requiert une attention d’autant plus grande de la part des membres de la mission, des relecteurs et du référent que la lettre de transmission au commanditaire de la mission se limite à lui indiquer les directions d’administration centrale susceptibles d’être destinataires du rapport, en leur rappelant l’exigence de confidentialité qui s’applique.

S’agissant des enquêtes administratives, la synthèse rappelant les principaux constats et formulant conclusions et recommandations s’impose, tandis que la décision de transmission du rapport aux directions d’administration centrale concernées relève de la responsabilité du ministre commanditaire de la mission.

Un groupe de travail est chargé de réfléchir à la nature et au format des livrables en fonction de la nature de la

¹⁰ Direction de l’évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), sous-direction des systèmes d’information et des statistiques (SIES), observatoire de la lecture publique (NEOSCRIB), service DGRI/DGESIP de la coordination des stratégies de l’enseignement supérieur et de la recherche, Institut national de la jeunesse et de l’éducation populaire (INJEP), Institut national du sport et de la performance (INSEP)...

mission, afin de répondre de manière la plus adaptée aux besoins du commanditaire, le cas échéant, en s'inspirant des modalités retenues par d'autres inspections générales ou en proposant des dispositifs innovants.

3.2.5 Renforcement de la démarche qualité

L'IGÉSR est engagée depuis sa création dans **une démarche de professionnalisation et d'amélioration continue de la qualité de ses travaux**. Celle-ci repose notamment sur le développement d'outils méthodologiques et sur l'élaboration, pour chaque type de missions, de guides et de vade-mecum à l'intention des membres du service, qui contribuent à renforcer leur cohérence et à garantir le respect des règles et des procédures applicables aux missions des inspecteurs généraux.

Afin de renforcer l'accompagnement des missions et l'expertise collective au sein des collèges et des pôles, **des temps d'échanges entre pairs** peuvent être institués au sein des collèges ou des pôles sous forme d'ateliers, de groupes de travail et de réflexion, en fonction des propositions formulées.

3.2.6 Relecture des rapports

La relecture des rapports et autres livrables constitue une étape essentielle, dans la mesure où les productions de l'IGÉSR engagent, au-delà des membres de la mission, la responsabilité de l'ensemble du service. Afin de renforcer à la fois la qualité et la collégialité de cette relecture, **des comités de relecture peuvent être constitués, en particulier pour les missions d'évaluation des politiques publiques**. Cette mesure, initiée pour deux missions dans les premiers mois de 2025, est instaurée à titre expérimental dès la rentrée 2025-2026 notamment pour les missions inscrites au programme de travail ou pour les missions particulièrement complexes, qui bénéficieront d'un comité de relecture idoine.

Les membres des comités de relecture sont ainsi désignés pour chaque mission sur appel à candidatures. Les relecteurs sont associés dès le début de la mission et à chacune de ses étapes (établissement de la note de cadrage, points d'étape en cours de mission, notes intermédiaires, préparation de la phase de rédaction, relecture du projet de rapport), constituant ainsi **un appui aux membres de la mission**. En fin de mission, un retour d'expérience a vocation à être organisé, avec la participation des relecteurs, du référent et de l'adjoint au chef de service, chargé des missions.

Un responsable de ces comités est désigné par le chef de service pour l'année 2025-2026, afin de conduire cette expérimentation la première année, de l'évaluer et de préconiser des modalités stabilisées qui seront introduites dans l'actuel guide méthodologique

À l'issue de cette période d'expérimentation, le responsable des comités de relecture sera élu par les membres du service pour une durée de deux ans. Il sera associé en tant que de besoin aux réunions du comité de direction.

3.2.7 Contrôle interne

Le développement du contrôle interne relève également de la démarche d'amélioration continue de la qualité des travaux de l'IGÉSR au titre de la maîtrise des risques. À cet effet, un **référent placé auprès du chef de service**, désigné après appel à candidatures, anime et coordonne les travaux relatifs à la maîtrise des risques et à l'assurance qualité en s'appuyant sur un réseau de correspondants qualité au sein des collèges et des pôles. Il pilote un groupe de travail qui définit, à partir d'une cartographie des risques liés aux missions, les différents thèmes d'analyse qui seront abordés dans le cadre d'un programme de travail annuel. En effet, le contrôle interne a pour but de sécuriser toutes les activités du service et pas uniquement la réalisation des missions. C'est pourquoi le référent devra également s'appuyer sur le secrétariat général administratif afin de prendre en compte les fonctions support, la communication interne et externe, comme les ressources humaines, dans une approche systémique du contrôle interne.

3.2.8 Assurance qualité

L'IGÉSR entend s'inspirer, en matière d'assurance-qualité, des normes internationales en vigueur dans les domaines de l'audit interne et de l'évaluation.

Au regard de ses spécificités, elle identifie par exemple les difficultés de positionnement pouvant résulter du fait qu'elle conduit à la fois des missions d'appui aux directions d'administration centrale ou au conseil supérieur des programmes et des missions d'évaluation des politiques publiques. Elle met en place les dispositifs appropriés afin de s'en prémunir et de satisfaire ainsi pleinement à l'exigence de neutralité et d'objectivité qui s'impose à elle.

3.2.9 Engagement en faveur de la transition écologique

L'IGÉSR, du fait du caractère transversal de son expertise et de sa dimension interministérielle, a un rôle significatif à remplir dans le domaine de la transition écologique. Elle poursuit ainsi la réflexion récemment engagée par les groupes de travail sur la transition écologique et pour un développement soutenable (TEDS) sur les « tamis verts ». Les membres du service sont sensibilisés et formés aux enjeux environnementaux, en lien avec des référents TEDS qui seront identifiés au sein de chaque collège. Les membres du service seront ainsi invités à évaluer l'impact de leurs usages et de leurs pratiques au regard du service attendu et à les faire évoluer en s'appuyant sur la grille de référence de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME). Un bilan carbone du service sera réalisé et actualisé tous les deux ans, afin de mesurer l'efficacité des actions conduites en interne. Enfin, les recommandations formulées par l'IGÉSR dans le cadre de ses travaux seront passées au crible d'une grille d'analyse permettant de s'assurer de leur compatibilité avec les objectifs gouvernementaux en matière de limitation des émissions de gaz à effet de serre et de préservation de la biodiversité.

3.2.10 Indépendance

Le respect de l'indépendance des inspecteurs généraux étant majeur, ses membres ont, à l'issue des missions, vocation à partager un bilan sous forme de retour d'expérience permettant d'analyser les éventuelles difficultés rencontrées au cours de la mission, dont les atteintes à l'indépendance qui auraient pu être perçues. Dans ce dernier cas, le pilote a la responsabilité d'en informer le chef du service afin que, le cas échéant, des mesures adaptées soient prises.

3.2.11 Transmission des rapports

La transmission des rapports au ministre commanditaire fait partie des attributions du chef de service.

Il se limite à les informer de la transmission effectuée en parallèle aux directions d'administration centrale concernées, en leur rappelant la confidentialité qui s'y attache. Le chef du service peut :

- en cas de désaccord sur les conclusions d'un rapport, en informer le ministre commanditaire par une note distincte du rapport qu'il lui transmet¹¹ ;
- décider de ne pas transmettre un rapport, après avis d'une commission constituée de trois personnes non-contributrices audit rapport, exerçant des fonctions d'inspection générale au sein du service, qu'il désigne¹².

Dans le cas où un inspecteur général ne partage pas tout ou partie des conclusions d'une mission à laquelle il participe, il peut refuser d'apposer sa signature à un rapport. Il remet alors au chef du service de l'inspection générale une note que celui-ci joint au rapport¹³.

¹¹ Décret du 23 décembre 2022, article 9.

¹² Id., article 10.

¹³ Id., article 9.

3.3. Suites des missions

3.3.1 Archivage

L'IGÉSR a l'obligation réglementaire et le devoir de **conserver la mémoire de ses travaux**, afin de garantir la continuité du service, imposant à ceux d'entre eux qui quittent le service, soit à l'occasion de leur départ à la retraite, soit pour exercer d'autres fonctions, de transmettre à leurs successeurs les résultats de leur activité. Il s'agit également d'être en mesure de faire connaître et valoriser les données produites lors de missions par les inspecteurs généraux afin de soutenir leur montée en compétence.

Sont ainsi définies, sous la forme d'un vade-mecum, une politique et une méthodologie précises en matière d'archivage, par la section des rapports, des travaux préparatoires et de la documentation afférente aux missions. Une réflexion est engagée à cette fin par la section des rapports et le service de documentation, avec le concours d'un archiviste, afin d'établir et de mettre en œuvre des procédures incluant la gestion de l'obsolescence des archives. Ces procédures répondent à un objectif de simplification et d'allègement de la charge d'activité liée à l'archivage, qui devra conduire à identifier précisément les missions, les types de rapports et la nature des pièces justifiant un archivage spécifique à l'IGÉSR.

3.3.2 Diffusion et valorisation des rapports

Il appartient au seul commanditaire d'autoriser la communication et la publication des travaux de l'IGÉSR. Pour autant, le chef du service soumet à son approbation, dans la fiche navette qui accompagne la transmission des rapports, une liste de destinataires – au premier rang desquels les responsables des administrations centrales et des services déconcentrés – auxquels il juge opportun de les communiquer. Il peut également proposer, si la nature du rapport et le contexte réglementaire le justifient et le permettent, que soit organisée une restitution aux acteurs concernés, en particulier quand ils sont à l'origine de la saisine de l'IGÉSR par le ministre.

Certains rapports considérés comme sensibles n'ont pas vocation à être diffusés sur l'application « Carmen ». Les membres de la mission en sont informés par la section des rapports. Les inspecteurs généraux qui le souhaitent peuvent néanmoins disposer à leur demande d'un accès à ces travaux, avec l'accord du référent et de l'adjoint chargé des missions¹⁴. Cette disposition est retenue dans l'attente de travaux menés en interne, avec le soutien de la direction du numérique, afin d'établir la traçabilité du téléchargement d'un rapport, dans le cadre d'une relation de confiance interne, justifiée par la qualité de haut fonctionnaire et par la déontologie qui anime chaque inspecteur général, mais également par le souci de protéger l'inspection générale de toute interrogation en cas de diffusion inopinée d'un rapport.

Il convient par ailleurs de **renforcer, en lien et en cohérence avec la DELCOM, les modalités de communication autour des rapports** dont la diffusion est autorisée par le commanditaire.

Enfin, un rapport annuel d'activité est réalisé et rendu public sous la forme d'un support écrit, qui rend compte de la diversité des travaux conduits par l'IGÉSR, accompagné le cas échéant de supports vidéo relatifs à des missions emblématiques de son activité de l'année. Ces dernières sont présentées par les inspecteurs généraux qui les ont pilotées et/ou par leurs bénéficiaires.

3.3.3 Commission des suites

Une commission des suites peut être instaurée sur décision du chef de service, en accord avec le ministre commanditaire, le référent et le pilote de la mission, pour les missions qui le justifient, en particulier celles de contrôle, d'appui ou d'accompagnement. Il s'agit dans ce cadre, pour les membres de la mission originelle, de réaliser, dans un délai mentionné dans le rapport, un état des lieux partagé avec le service, l'établissement ou l'organisme qui en avaient fait l'objet, quant à la mise en œuvre de tout ou partie des recommandations formulées ou du plan d'action défini par la mission¹⁵.

¹⁴ Sauf s'agissant des enquêtes administratives

¹⁵ À titre de rappel, même si ce n'est pas entièrement transposable, il est à noter que l'article 5-2 du décret n° 82-453 du 28

Le bilan annuel des travaux des commissions des suites ouvrira également l'opportunité de solliciter les directions de cabinet, en présence des directeurs d'administration centrale afin de partager un suivi des rapports de l'IGÉSR, de la mise en œuvre de leurs recommandations et préconisations, des éventuelles difficultés rencontrées dans leur mise en application et des moyens d'y remédier.

3.3.4 Développement de la communication

La **communication externe** de l'IGÉSR a pour objectifs de :

- faire connaître son identité et celle de ses membres, sa raison d'être, son périmètre d'action, son rôle, ses engagements et l'ambition qu'elle entend poursuivre pour répondre à des besoins sociétaux ;
- contribuer au rayonnement de ses travaux auprès de l'ensemble des publics concernés et notamment des décideurs, des partenaires institutionnels, des personnels d'encadrement qui constituent son vivier de recrutement et des citoyens ;
- valoriser les compétences et les parcours des inspecteurs au sein du service, mais également pour leur départ vers d'autres fonctions. C'est ainsi que des travaux seront engagés avec la DELCOM afin que l'IGÉSR dispose d'un espace unique, accessible depuis les sites ministériels, mieux identifié et régulièrement nourri d'informations adaptées.

La **communication interne** de l'IGÉSR doit être structurante, transparente et régulière dans un souci de partage de l'information et de diffusion d'une culture commune à l'ensemble du service, tant pour ce qui concerne les informations liées à la vie interne du service, les décisions prises au sein de l'IGÉSR, que pour ce qui relève de l'actualité et l'évolution des politiques publiques portées par les ministères.

Elle doit permettre d'améliorer la lisibilité interne de l'organisation, d'en favoriser la cohésion, de renforcer le sentiment d'appartenance des membres du service et d'entretenir la collégialité au sein du service.

La diffusion régulière en interne des travaux, des missions en cours, comme des informations qui peuvent être utiles aux inspecteurs généraux doit permettre d'améliorer encore leur expertise, tout comme les échanges de pratiques. Une lettre de communication interne leur sera ainsi régulièrement adressée.

4. Une organisation structurante qui favorise les échanges et la transversalité

4.1. Organisation du service

Le service de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) est composé, conformément au décret du 23 décembre 2022 :

- des membres du corps de l'IGÉSR exerçant leurs fonctions au sein de ce service ;
- des fonctionnaires de catégorie A détachés dans l'emploi fonctionnel d'inspecteur général ;
- des personnels administratifs et techniques chargés de l'administration générale du service et du soutien à la réalisation de ses missions ;
- des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST).

L'organisation interne de l'IGÉSR se caractérise par sa transparence et sa collégialité. Toutes les fonctions – adjoint du chef de service ; responsables des collèges et des pôles, comme les membres de leurs comités de

mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique fait obligation aux chefs de service d'informer l'inspecteur santé et sécurité au travail des suites qu'ils ont données aux mesures urgentes qu'il a jugées nécessaires et de transmettre à leurs supérieurs hiérarchiques les autres mesures proposées par l'inspecteur auxquelles ils n'ont pas pu donner suite.

pilotage ; directeur du développement RH ; responsable de la cellule communication ; responsable du pôle DIAN ; référent qualité et contrôle interne ; coordonnateur des CTIG ; CTIG ; pilotes de GEI – **font ainsi l'objet d'un appel à candidatures auprès des inspecteurs généraux** sur la base d'une fiche de poste ou d'un descriptif de l'activité concernée.

S'agissant du choix de son adjoint, le chef de service est assisté par deux personnalités qualifiées. À l'issue des entretiens, le chef de service arrête son choix, porté à connaissance de l'assemblée plénière des inspecteurs généraux.

4.1.1 Collèges et pôles

L'IGÉSR est organisée en collèges et en pôles transversaux, formalisés par un arrêté ministériel.

Les collèges correspondent aux grands domaines d'expertise au sein du service et aux champs d'intervention fixés par la loi et le règlement, afin de répondre aux attentes de chacun des ministères de tutelle.

Les pôles permettent à des inspecteurs généraux relevant de différents collèges de se réunir et de mettre leurs compétences respectives au service d'une thématique transversale, de missions spécifiques ou de renforcer leur expertise, en fonction de leurs souhaits et centres d'intérêt. Au regard de leur caractère structurant et de leur apport indispensable au fonctionnement de l'IGÉSR, les collèges et les pôles constituent des collectifs de travail d'égale importance.

La **liste des collèges** est fixée comme suit :

- Enseignement primaire (EP) ;
- Enseignements, disciplines et pédagogie (EDP) ;
- Administration, éducation et territoires (AET) ;
- Enseignement supérieur, recherche et innovation (ESRI) ;
- Jeunesse, sports et vie associative (JSVA) ;
- Bibliothèques, documentation, livre et lecture publique (BD2L).

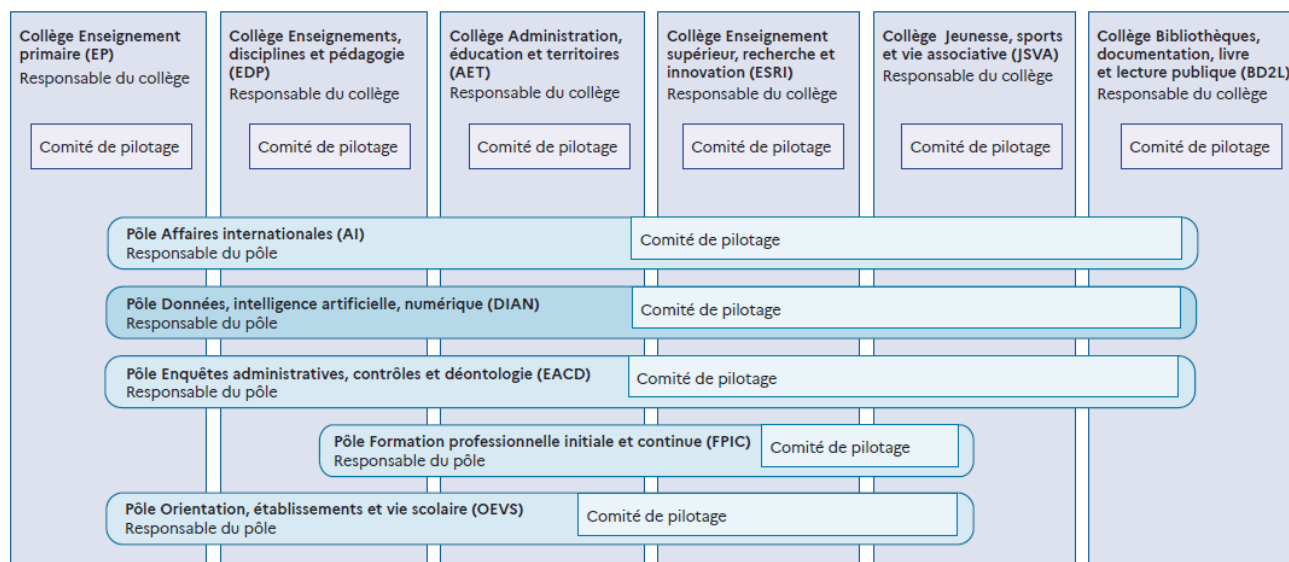
Le **collège EDP est organisé en treize groupes disciplinaires**, dont la liste est établie comme suit :

- Économie-gestion ;
- Éducation physique et sportive ;
- Enseignements et éducation artistiques ;
- Histoire-géographie ;
- Informatique ;
- Langues vivantes ;
- Lettres ;
- Mathématiques ;
- Philosophie ;
- Physique-chimie ;
- Sciences économiques et sociales ;
- Sciences et techniques industrielles ;
- Sciences et technologies du vivant, de la santé et de la Terre.

Les doyens des groupes disciplinaires coordonnent l'activité de chaque groupe. Ils sont élus par leurs pairs et nommés par le chef du service pour une durée de deux ans, renouvelable une fois. Cette nomination s'accompagne d'une lettre de mission, qui précise l'organisation du groupe et le rôle du doyen et est portée à la connaissance des membres du groupe.

Les **pôles** sont au nombre de cinq :

- Affaires internationales (AI) ;
- Données, intelligence artificielle, numérique (DIAN) ;
- Enquêtes administratives, contrôle et déontologie (EACD) ;
- Formation professionnelle initiale et continue (FPIC) ;
- Orientation, établissements et vie scolaire (OEVS).



Les **responsables des collèges et des pôles**, nommés par arrêté ministériel sur proposition du chef du service, reçoivent une lettre de mission. Leur mandat, d'une durée de deux ans, est renouvelable une fois. Dans le cadre d'une disposition transitoire, les responsables des collèges et des pôles désignés antérieurement à l'adoption du présent projet de service peuvent, s'ils le souhaitent, conserver leur fonction pour une période de deux ans, non renouvelable.

Des comités de pilotage sont institués au sein des collèges et des pôles, en appui à leurs responsables respectifs, ainsi qu'auprès du directeur du développement RH et du coordonnateur des CTIG. Leurs membres sont désignés par le chef du service, après appel à candidatures et sur proposition du responsable du collège ou du pôle, pour une durée de deux ans, renouvelable une fois. L'objectif est d'assurer, outre la recherche de l'équilibre femmes-hommes, une représentation des différents axes ou thématiques, afin d'animer la vie du collège ou du pôle (ateliers, séminaires, groupes de travail, espaces d'échange et de production, etc.) et de préparer les ordres du jour, rédiger les comptes rendus... Le nombre de membres composant un comité de pilotage est en adéquation avec la taille du collège ou du pôle comme avec la nature de ses missions (de 3 à 10 membres).

Afin d'assurer une transmission pertinente des informations **au sein du collège EDP**, la réunion des doyens précède, lors des semaines de regroupement, les réunions des groupes disciplinaires. Parallèlement, afin de **promouvoir la réflexion collective et la transversalité entre les groupes disciplinaires sur des thématiques communes**, à travers l'organisation d'ateliers, de séminaires ou de visioconférences, le cas échéant en dehors des semaines de regroupement, la rédaction de livrables et le suivi de dossiers communs en lien avec une ou plusieurs directions de l'administration centrale, **une réflexion interne doit être menée sur l'organisation et les objectifs du comité de pilotage spécifique. À cet effet, un groupe de travail sera constitué dès la rentrée 2025/2026.**

Les **correspondants territoriaux de l'Inspection générale (CTIG)** sont désignés par le chef du service pour une durée de quatre ans, renouvelable une fois dans une autre académie. Les CTIG sont coordonnés par un responsable désigné sur appel à candidatures par le chef du service pour une durée de deux ans, renouvelable une fois. Ce responsable s'appuie sur un groupe de pilotage dont les membres sont également désignés sur appel à candidatures pour une durée de deux ans, renouvelable une fois et aux travaux duquel participent en tant que de

besoin les responsables des collèges JSVA, EP, EDP et AET.

Enfin, les responsables de la cellule communication et du pôle « Données, intelligence artificielle, numérique » (DIAN), ainsi que le directeur du développement RH, également nommés par arrêté ministériel sur proposition du chef du service, disposent d'un mandat d'une durée de deux ans, renouvelable une fois.

Afin de veiller à l'équilibre entre l'implication individuelle au sein du service et les activités relevant de la fonction d'inspecteur général, **il est impossible de cumuler plusieurs fonctions de responsabilité**, telles que responsable de collège, de pôle, doyen de groupe disciplinaire, pilote de GEI, CTIG.

Les fonctionnaires et les agents chargés d'assurer les fonctions d'inspection en santé et sécurité au travail (ISST) sont rattachés à l'IGÉSR, en application de l'article 5-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié. Ils contrôlent les conditions d'application des règles en matière d'hygiène et de sécurité¹⁶. Ils conseillent notamment les responsables des établissements en leur proposant toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels et en contribuant à l'amélioration du dialogue social. L'IGÉSR a pour mission de garantir leur indépendance et d'exercer, en cas de conflit, une fonction de conciliation ou de médiation.

Les ISST sont répartis en deux réseaux, qui ont respectivement pour référents les responsables des collèges AET et ESRI :

- le réseau des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'enseignement scolaire. Un inspecteur santé et sécurité au travail de l'enseignement scolaire est nommé par chaque recteur dans son académie, après avis de l'IGÉSR. Son périmètre d'intervention est le suivant : écoles, collèges et lycées, services déconcentrés académiques et départementaux, et certains établissements publics (ex : CEREQ, France éducation international, etc.). Le réseau est animé par un coordonnateur rattaché à l'IGÉSR et placé sous l'autorité fonctionnelle d'un référent, inspecteur général désigné par arrêté ministériel sur proposition du chef de service ;
- le réseau des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur, de la recherche et du sport. Ce réseau, qui comprend treize inspecteurs intervenant dans les champs de l'enseignement supérieur, de la recherche et du sport, est placé sous l'autorité du chef de l'IGÉSR. Il est animé par un coordinateur, exerçant en relation avec le responsable du collège ESRI, nommé par arrêté parmi les inspecteurs santé et sécurité au travail et assisté par un adjoint. Son programme d'activité est fixé chaque année lors d'un comité de pilotage réuni à l'initiative du chef de l'IGÉSR et sous sa présidence.

4.1.2 Chef du service et comité de direction

Nommé par décret sur proposition des ministres, le chef du service de l'IGÉSR exerce les missions suivantes :

- il est le garant de l'indépendance et de l'impartialité des travaux des inspecteurs généraux et des inspecteurs de l'éducation, du sport et de la recherche ;
- il établit, après consultation des inspecteurs généraux, un programme de travail pluriannuel révisable, et le propose aux ministres qui l'arrêtent ;
- au titre des mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement du service qu'il propose aux ministres, il veille à ce que la composition, les modalités de fonctionnement et le rôle des instances collégiales de l'inspection générale, dont le comité de direction, garantissent la qualité des travaux et le bon déroulement des activités du service ;
- il peut confier à un ou plusieurs membres du service une fonction spécifique : référent thématique,

¹⁶ Ces règles sont définies par le décret n° 82-453 modifié et le code général de la fonction publique.

coordination ou animation de la réflexion collective sur un des domaines d'exercice de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, sur les méthodologies des missions, sur la formation des membres du service ou sur tout autre sujet ;

- il assure, avec l'appui du secrétariat général administratif placé sous son autorité, la gestion administrative des personnels administratifs et techniques exerçant à l'IGÉSR et des membres du corps de l'IGÉSR ainsi que la gestion des emplois et des moyens de fonctionnement du service, y compris la répartition des emplois entre les groupes fonctionnels ;
- il s'assure du bon fonctionnement de la mission ministérielle d'audit interne placée auprès de lui et propose la désignation du chef de cette mission aux ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports ;
- il coordonne l'exercice des missions d'inspection en matière de santé et de sécurité au travail ;
- il assure le pilotage des groupes d'échanges et d'information (GEI).

Il est assisté dans l'exercice de ses fonctions par un **comité de direction** constitué comme suit :

- l'adjoint au chef du service ;
- les responsables des collèges ;
- les responsables de certains pôles ;
- le directeur du développement RH ;
- le responsable de la cellule communication.

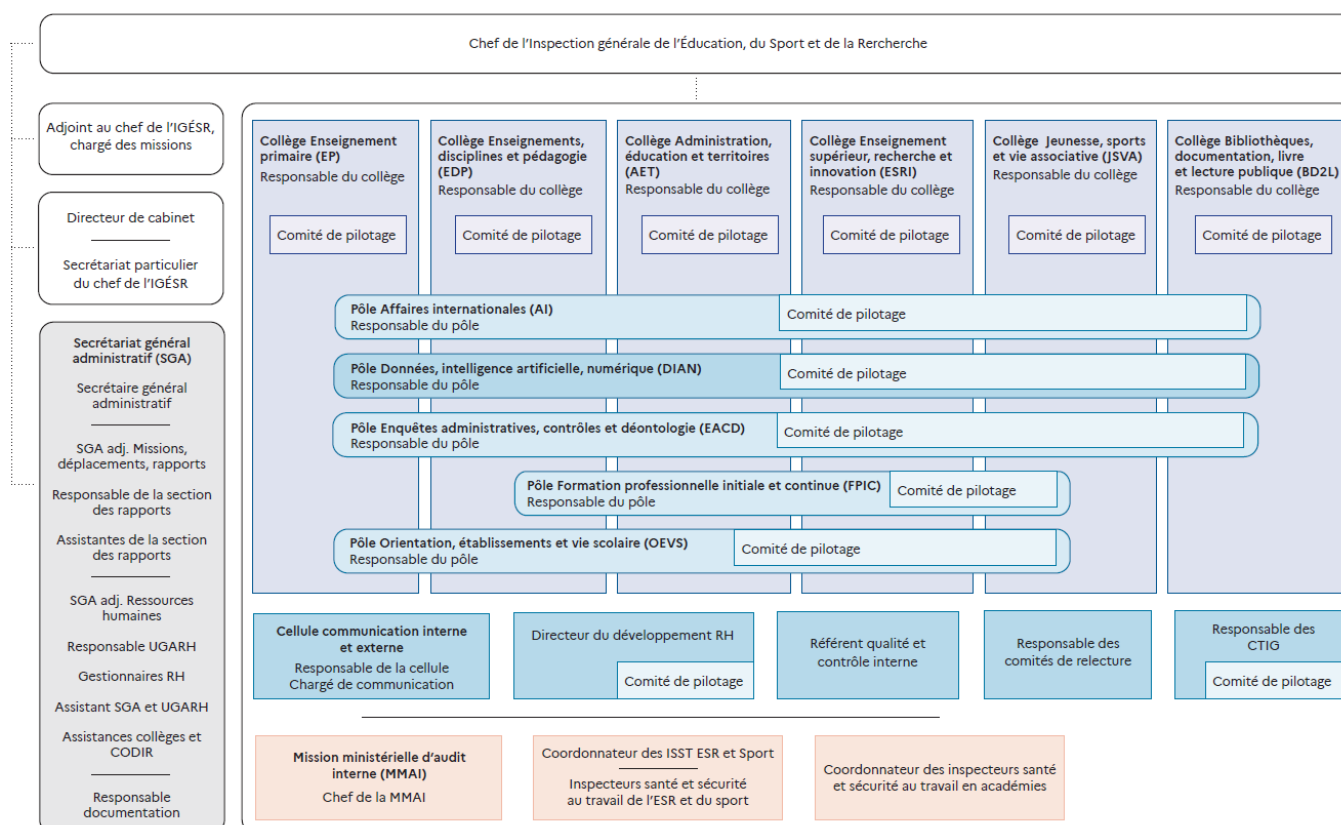
Le secrétaire général administratif et le directeur de cabinet du chef de service sont invités permanents du comité de direction.

Le responsable de la MMAI, le responsable des comités de relecture ainsi que le responsable du pôle DIAN sont invités à assister au comité de direction en tant que de besoin.

Le chef du service peut déléguer le suivi de missions spécifiques à un ou plusieurs membres du comité de direction. Il s'appuie en outre sur le référent chargé du contrôle interne.

Conformément à l'arrêté du 12 avril 2024, un **secrétariat général administratif** est placé sous l'autorité directe du chef de service. Il est constitué de l'ensemble des personnels chargés de la gestion des fonctions support et d'appui au fonctionnement de l'Inspection générale. Le secrétaire général administratif est responsable de l'organisation et de la gestion administrative, logistique et financière de l'IGÉSR et de l'ensemble des actes et procédures qui en découlent, en lien avec le service de l'action administrative et des moyens (SAAM) et la direction de l'encadrement (DE). Il assure le suivi des missions au regard de la politique de déplacement, des rapports et autres livrables produits dans le cadre des missions d'inspection. Le secrétariat général enfin, met à disposition les ressources documentaires et matérielles nécessaires à l'exercice des missions des membres du service.

Les **services administratifs sont absolument indispensables au fonctionnement de l'IGÉSR** toute entière, tandis que l'activité des personnels qui le constituent **témoigne de leur engagement professionnel, de leur réactivité et de leurs compétences.**



4.2. Identité plurielle et communauté de travail

Le service est actuellement constitué d'environ 300 personnes : inspecteurs généraux très majoritairement, personnels administratifs et techniques (30) et inspecteurs santé et sécurité au travail (14). Parmi les inspecteurs généraux, dont 63 % sont des hommes et 37 % des femmes, 211 sont détachés sur un emploi fonctionnel d'inspecteur général et 45 appartiennent au corps des IGÉSR. Les objectifs majeurs que porte l'IGÉSR de déployer une attention accrue à la gestion des ressources humaines internes, comme de rechercher l'équilibre entre les femmes et les hommes sont en cohérence avec ces données à date.

4.2.1 Une identité plurielle

L'un des principaux atouts de l'IGÉSR réside dans la diversité des corps d'appartenance et des parcours antérieurs de ses membres, ancrés dans les politiques publiques portées par les ministres sous l'autorité desquels l'inspection générale est placée, dont ils sont principalement issus – qu'ils aient auparavant exercé en administration centrale, dans les services déconcentrés, en établissement ou dans les services des opérateurs placés sous la tutelle de ces ministères ou, souvent, successivement dans plusieurs de ces structures – professeurs, membres des corps d'inspection territoriaux, recteurs, secrétaires généraux d'académie, DASEN, présidents d'université et directeurs généraux des services, chercheurs et ingénieurs de recherche, conservateurs généraux des bibliothèques, inspecteurs de la jeunesse et des sports, directeurs, chefs de service, sous-directeurs et chefs de bureau d'administration centrale, responsables des collectivités territoriales et des opérateurs, etc. La grande diversité de profils qui caractérise ainsi l'IGÉSR répond à sa dimension interministérielle et fonde la qualité de ses analyses comme de ses recommandations. Elle lui permet en effet :

- de couvrir un champ de compétences très large, tant dans le domaine pédagogique et disciplinaire que dans le domaine administratif et technique, où elle dispose aussi bien de juristes que de spécialistes des questions financières, de la gestion des ressources humaines, du management, des systèmes d'information, des ressources documentaires, etc. ;

- de multiplier les approches en mobilisant, en fonction des missions qui lui sont confiées, un éventail d'expertises complémentaires entre elles, afin d'analyser au mieux les situations complexes, tant en matière de contrôle que d'évaluation des politiques publiques. Les membres du service veillent à adopter une approche pluridisciplinaire des sujets, tout en mobilisant les compétences expertes de chacun des champs ministériels, et en effectuant du parangonnage au plan international ;
- de construire des méthodes de travail et des outils efficaces en s'appuyant sur les connaissances, ressources, méthodologies et pratiques professionnelles des différentes inspections dont elle est l'héritière ;
- d'ancrer ses travaux dans les territoires, au plus près des acteurs de terrain et en collaboration étroite avec les directions d'administration centrale, de façon à appréhender les attentes et les besoins des usagers comme des personnels et à proposer des réponses opérationnelles.

4.2.2 Une communauté de travail

Cette diversité permet une fertilisation croisée des expertises, que favorise le développement de la transversalité, dans le respect de valeurs et de principes partagés. De nombreux inspecteurs généraux participent déjà aujourd'hui à des missions dans des champs situés en dehors de leur domaine d'expertise initial. L'IGÉSR souhaite soutenir ces interactions, afin de permettre aux membres du service, quels que soient leur profil, leurs domaines de compétences ou leurs fonctions antérieures, de travailler conjointement au sein des équipes de mission et des pôles, de développer des synergies et de rapprocher leurs pratiques professionnelles.

Les groupes d'échanges et d'information (GEI) sont le creuset de l'identité commune de l'IGÉSR, dont ils reflètent l'ancrage territorial. Organisés par région académique (à l'exception d'un groupe qui rassemble l'ensemble des académies, vice-rectorats et services de l'éducation nationale des outre-mer), ils réunissent des inspecteurs généraux appartenant à différents collèges et pôles. Ils contribuent ainsi à assurer la circulation de l'information et la communication interne, à enrichir l'expertise et la culture commune de leurs membres, à favoriser les échanges de pratiques professionnelles et à suivre la mise en œuvre des politiques publiques dans les territoires. À ce titre, les CTIG sont rattachés au GEI correspondant à leur académie.

Lieux d'écoute, de confrontation des points de vue et de convivialité, les GEI facilitent l'intégration des nouveaux inspecteurs généraux.

Les pilotes des GEI sont désignés par le chef de service sur appel à candidatures pour une durée de deux ans, renouvelable une fois. Ils reçoivent une lettre de mission. Ils sont notamment chargés :

- d'animer les réunions du GEI qu'ils pilotent, de définir son ordre du jour et les modalités de participation de ses membres et d'établir un compte rendu de ses échanges et de ses conclusions ;
- d'assurer l'information de ses membres concernant la vie du service et des ministères de tutelle (actualités en matière de ressources humaines, programmes des semaines de regroupements mensuels, colloques et événements ponctuels, évolutions en cours des politiques publiques, projets de réforme, annonces des ministres, etc.) ;
- d'inscrire, avec l'appui des CTIG, une partie des travaux du GEI dans le cadre du territoire académique représenté ;
- de veiller à la bonne intégration au sein du service de l'ensemble de ses membres et en particulier des nouveaux arrivants ;
- de relayer auprès du chef du service toute observation, question ou requête que les membres des GEI jugent nécessaire de porter à sa connaissance.

Afin de maintenir un contact et un niveau d'information adéquats, le chef de service réunit régulièrement les pilotes de GEI.

La transversalité et la construction d'une culture commune sont également confortées par :

- **la contribution aux travaux des pôles transversaux ainsi qu'aux groupes de travail** chargés de réfléchir, au titre des missions d'amélioration continue de la qualité, à l'évolution de l'organisation comme des pratiques professionnelles ;
- **l'implication** dans la démarche engagée grâce au soutien de la direction interministérielle de la transformation publique (DITP), afin de promouvoir **une réflexion approfondie**, appuyée sur des travaux scientifiques, **sur les biais cognitifs susceptibles d'intervenir aux différentes étapes des missions d'inspection**, qui permettra d'enrichir les réflexions menées dans le cadre du projet de service ;
- **les temps d'échanges organisés par tel ou tel collège** auxquels tous les inspecteurs généraux seront invités ;

Ces trois initiatives, notamment, contribueront à maintenir la dynamique engagée à l'occasion de l'élaboration du projet de service en soutenant les réflexions volontairement partagées, comme à préparer le bilan qui pourra être réalisé à l'issue d'une année de pratique des dispositions nouvelles.

- la participation choisie à « **l'heure de l'IGÉSR** » afin qu'un inspecteur général qui le souhaite **anime une conférence dans son domaine d'expertise ou que des ateliers, échanges et débats soient organisés** ;
- **l'inscription possible de chaque inspecteur général dans deux collèges**, l'une en majeure, correspondant à son domaine principal d'expertise et d'activité, l'autre en mineure. Cette organisation permet aux membres du service de développer une expertise dans un autre champ que celui dont ils sont principalement issus, d'élargir leur domaine de compétences et de pouvoir ainsi participer à un éventail plus large de missions, d'autant qu'elle ne leur interdit pas de participer aux travaux d'autres collèges ou pôles ;
- **la composition des équipes de mission**, qui reflète la diversité des expertises au sein du service ;
- **la participation aux séminaires** organisés au cours des semaines de regroupement **et à l'assemblée plénière**, qui se réunit deux fois par an, conformément à l'article 6 du décret n° 2022-1635 du 23 décembre 2022 ;
- **le développement de la communication interne**, avec la diffusion régulière d'une lettre d'information, la lettre « Infos missions », etc. ;
- **l'organisation de moments conviviaux**.

La participation aux semaines de regroupement est obligatoire pour les inspecteurs généraux en fonction au sein du service. Ils peuvent toutefois bénéficier exceptionnellement d'une dérogation pour des raisons personnelles ou liées à l'exercice de leurs missions.

5. Un objectif affirmé de développer l'attention managériale et d'améliorer la qualité de vie au travail

La réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique a fait émerger de nouveaux besoins et attentes au plan individuel pour les inspecteurs généraux, comme au plan collectif pour le service. Pour répondre au triple enjeu : - de renouvellement des expertises et d'attractivité de l'IGÉSR dans un contexte de mobilité accrue des inspecteurs généraux ; - d'accompagnement éclairé de ces derniers ; de garantie d'indépendance et la collégialité des travaux de l'IGÉSR, **l'organisation et la gestion des ressources humaines sont confortées par deux fonctions renouvelées et renforcées :**

- **l'une, collégiale, portée par un inspecteur général, directeur du développement des ressources humaines**, qui contribue à toutes les réflexions et projets relevant de la dimension RH, organise le processus

d'évaluation des inspecteurs généraux, participe au comité de sélection des inspecteurs généraux, impulse, formalise et coordonne les projets de développement professionnel et de compétences des membres du service, dont naturellement la formation continue. Il s'appuie sur un comité de pilotage qui constitue des groupes de travail sur des thématiques spécifiques (offre de formation continue, GPEEC, égalité professionnelle, attractivité et marque employeur, etc.) ;

- **l'autre, administrative, assurée par un cadre expert en matière de ressources humaines**, adjoint au secrétaire général, afin de relayer les opérations de gestion auprès de la direction de l'encadrement, de suivre et promouvoir les actions engagées par cette direction, d'établir les contacts idoines afin de soutenir la mobilité choisie, de créer une cartographie des compétences de chaque inspecteur général, de développer une base de données opérationnelle destinée à parfaire la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, d'assurer une gestion RH attentive, à la fois experte et de proximité au bénéfice des inspecteurs généraux.

L'adjoint au secrétaire général chargé des ressources humaines partage l'autorité fonctionnelle avec le SGA sur les personnels du secrétariat général administratif et le supplée en cas d'absence. L'inspecteur général nommé directeur du développement RH exerce une autorité fonctionnelle sur le SGA et l'adjoint au SGA chargé des RH.

Les objectifs qui sous-tendent les actions en matière de développement des ressources humaines sont destinés à :

- **veiller au respect du principe d'égalité professionnelle, et notamment à l'équilibre femmes/hommes** dans la politique de recrutement, l'organisation interne et, de manière générale, par des relations équilibrées et respectueuses ;
- **accompagner les inspecteurs généraux dans l'identification et le développement de leurs compétences**, en interne et en relation avec la direction de l'encadrement ; valoriser la diversité de leurs compétences et leur transférabilité auprès des employeurs publics de l'État et des collectivités territoriales en déployant avec la cellule communication une « marque employeur » ;
- **porter attention aux conditions de travail et au bien-être des membres du service**, inspecteurs généraux, membres de l'ISST et personnels administratifs et techniques, en renforçant la qualité de la relation collégiale, en développant une gestion des ressources humaines attentive aux besoins et aux attentes de chacun (écoute, conseil personnalisé, soutien si souhaité par un psychologue du travail en interne ou via le service de médecine de prévention...) et en intégrant l'objectif individuel d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

En effet, dans un contexte de transformation de l'action publique, la qualité de vie et des conditions de travail constitue un enjeu stratégique pour la pérennité, l'efficacité et l'attractivité de l'IGÉSR. La mise en place d'un **bilan annuel de la qualité de vie au travail** propre à l'IGÉSR vise à doter le service d'un outil structurant de pilotage et d'analyse du service, articulant données objectives, perception des personnels et modalités d'action relativement aux conditions d'exercice des missions, à la répartition de la charge de travail, à l'accès aux ressources et à la prévention des risques.

5.1. Une réelle gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, nourrie par une cartographie des compétences

La fusion d'inspections distinctes jusqu'en 2019, la « fonctionnalisation » des inspections générales en 2023 et l'évolution des missions – qui, s'agissant de cette dernière, résulte de celle des technologies et des organisations – nécessitent plus que jamais d'ajuster les compétences des inspecteurs généraux aux besoins du service et, par là-même, aux attentes ministérielles, en développant une analyse prospective, destinée à garantir à moyen et long terme la capacité de l'IGÉSR à couvrir chacun de ses champs d'intervention.

La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences revêt dès lors une importance majeure. Elle repose sur l'analyse et la **cartographie des compétences existantes au sein du service** et leur croisement avec les départs prévisionnels et les besoins à venir, afin d'adapter en permanence la politique de recrutement et d'assurer à terme une représentation femmes/hommes équilibrée.

5.2. Une offre de formation continue riche et diversifiée accompagnant les parcours professionnels

La formation continue des inspecteurs généraux a pour objet d'accompagner leur développement professionnel tout au long de leur parcours. Elle poursuit trois objectifs : permettre à chacun de maîtriser son activité, d'approfondir son expertise et d'élargir ses perspectives professionnelles et de soutenir son parcours professionnel.

Le plan annuel de formation continue des inspecteurs généraux offre une cinquantaine d'actions de formation, dont la grande majorité sont conçues et dispensées au sein du service, et certaines réalisées en partenariat avec l'Institut national du service public (INSP), la Cour des comptes ou l'Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE). Cette offre interne est complétée par celle du plan annuel de formation de l'administration centrale (PAFAC) et celle de la direction de l'encadrement. Les formations internes répondent particulièrement aux besoins spécifiques liés à la diversité des missions et contribuent à développer la collégialité, les liens de proximité professionnelle et la culture commune aux membres du service.

À compter de 2026, l'application VIRTUO intégrera l'offre de formation interne et sera déployée au sein du service.

Un parcours d'intégration et de formation d'une semaine est consacré aux nouveaux inspecteurs généraux à leur nomination dans le service (intervenant en septembre ou en février). Cette semaine, qui précède ou succède à une semaine de regroupement, comprend trois axes d'acquisition de compétences pour la conduite des missions confiées à l'inspection générale : appréhender son cadre d'exercice (déontologie et conduite des missions, organisation et fonctionnement du service), maîtriser son activité (diversité et méthodologie des missions, enjeux particuliers des missions permanentes et de CTIG, typologie des missions et rédaction d'un rapport, mission ministérielle d'audit interne), approfondir sa connaissance des politiques publiques dans tous les champs de compétence du service. S'y ajoutent des séquences sur l'organisation des missions, les recherches documentaires et la formation interne.

Ce parcours est complété par :

- quatre formations obligatoires : conduire une enquête administrative, un audit interne, un entretien, utiliser la base centrale de pilotage ;
- un **dispositif de mentorat**, qui répond au principe de collégialité et permet d'illustrer, à partir de situations de travail réelles, ce que recouvre l'exercice des principes d'indépendance, d'impartialité, de solidarité et de respect mutuel qui figurent dans la charte de déontologie. Le mentorat doit permettre de créer les conditions d'une expression libre du nouveau collègue afin de partager des étonnements, de lever des appréhensions ou des incompréhensions et de favoriser l'efficacité et le bien-être. Il facilite la transition entre les fonctions précédentes et celles d'inspecteur général, concourt à l'acquisition d'une culture commune au service et renforce le sentiment d'appartenance et l'implication des membres du service.

L'IGÉSR soutient l'accompagnement à la mobilité choisie, qui s'inscrit dans le cadre d'une gestion individualisée des ressources humaines dans le contexte de la « fonctionnalisation » des inspections générales, tout en considérant que la première période de détachement peut être reconduite, ce qui représente une période longue et rassurante d'affectation sur l'emploi fonctionnel. Plusieurs dispositifs y concourent :

- le parcours de formation « Accélérateur de mobilité », conçu en partenariat avec l'INSP et expérimenté en 2024. Il s'adresse aux inspecteurs qui préparent une mobilité fonctionnelle à court ou moyen terme. D'une durée totale de 20 jours, il comprend des temps de formation théoriques et pratiques dans les champs d'intervention des cadres de direction ou cadres dirigeants, des séances de co-développement et un accompagnement à la construction d'un projet de mobilité ;

- le dispositif « Parcours et carrière » proposé par la direction de l'encadrement consiste en une évaluation permettant un retour d'image à 360° grâce à une démarche d'évaluation collective de son parcours et de ses compétences, démarche suivie de recommandations individuelles énoncées par une instance collégiale, le comité « Parcours et carrière » ;
- la possibilité offerte par la direction de l'encadrement de bénéficier d'un coaching par un consultant expérimenté ;
- des cycles longs de formation accessibles dans un cadre interministériel sur appel à candidatures et selon un calendrier propre à chaque organisme : Institut des hautes études pour la science et la technologie (IHEST), Institut des hautes études de défense nationale (IHEDN) ou Cycle des hautes études de la culture (CHEC), etc.

L'IGÉSR s'engage, dans le cadre du présent projet de service, à augmenter cette offre destinée aux inspecteurs généraux :

- en leur proposant¹⁷ des **périodes d'immersion** d'une durée variable dans des administrations centrales ou déconcentrées de l'État, des établissements et des organismes publics, des collectivités territoriales, etc., destinées à leur permettre de découvrir la réalité d'un métier, de confirmer ou non leur projet d'évolution professionnelle et de réaliser ainsi un choix plus éclairé de mobilité ;
- en mettant en place des **dispositifs personnalisés de suivi du parcours professionnel** adaptés aux différents profils des inspecteurs généraux, en fonction du corps d'origine, des fonctions exercées, de l'âge, du caractère plus ou moins abouti de leur projet, etc. ;
- en créant un **réseau d'anciens** permettant aux inspecteurs généraux en fonction au sein du service de découvrir, à l'occasion de webinaires, d'autres « univers métiers » ;
- en **renforçant ses relations avec la direction de l'encadrement et la direction générale des ressources humaines** autour des projets de mobilité des membres du service et en accompagnant la double carrière des inspecteurs généraux promouvables dans leur corps d'appartenance.

Une attention particulière est enfin portée au recrutement au sein des différents collèges, afin de permettre aux inspecteurs généraux exerçant des missions permanentes dans un domaine spécifique d'élargir leur champ de compétences en participant plus largement aux missions transversales, en particulier d'évaluation des politiques publiques.

5.2.1 Une gestion des ressources humaines respectueuse et transparente

L'IGÉSR est soucieuse de promouvoir une gestion des ressources humaines attentive à la situation de chaque inspecteur et personnel administratif ou technique.

Un rapport individuel d'activité est réalisé chaque année par les inspecteurs généraux ; il fait l'objet d'une analyse attentive par le responsable du collège de rattachement, comme par le chef du service qui signe l'appréciation finale.

Les inspecteurs généraux bénéficient d'un entretien d'évaluation au bout de trois ans de détachement pour ceux dont la période de détachement est de cinq ans et de deux ans pour ceux dont elle est de trois ans. Un entretien peut également être réalisé à la demande d'un inspecteur général ou du chef du service afin de répondre à un besoin d'échanges, comme d'effectuer un point de situation partagé. L'adjoint au chef de service peut réaliser des entretiens d'évaluation avec l'accord de l'inspecteur concerné.

¹⁷ Comme le prévoient la stratégie interministérielle pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle 2022-2024 et le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics.

Dans le cadre de l'enveloppe budgétaire allouée chaque année au service, la **politique indemnitaire** est fondée sur des critères portés à la connaissance des inspecteurs généraux et des personnels administratifs et techniques.

Une réflexion est engagée, dans le cadre d'un groupe de travail, sur **l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles** en lien avec le plan ministériel et le référent national.

Un **bilan social**, réalisé pour la première fois en 2025 au titre de l'exercice 2024, est dorénavant effectué chaque année. Il fait l'objet d'un échange avec les organisations syndicales et professionnelles, puis il est présenté en assemblée plénière avant d'être transmis à l'ensemble des membres du service. Il a vocation à être enrichi et complété dans le cadre d'un rapport social unique.

5.2.2 Un dialogue social en confiance soutenant la qualité de vie au travail

L'IGÉSR promeut la qualité du dialogue social. Des rencontres a minima trimestrielles sont ainsi organisées entre le chef du service et les organisations professionnelles et syndicales représentatives des personnels, ce qui permet d'évoquer en toute transparence les sujets d'actualité comme de recueillir les avis, propositions et suggestions formulés par ces organisations. L'ordre du jour de ces réunions est fixé à l'issue d'une réunion préparatoire entre les représentants de ces organisations, le secrétaire général administratif et le directeur du développement RH.

Les conditions de travail au sein du service font l'objet d'une attention particulière. L'IGÉSR souhaite notamment engager une démarche de prévention des risques psychosociaux et renforcer la détection des signaux de mal-être. Elle établit et met à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et réalise régulièrement une enquête sur la qualité de vie au travail dont les résultats lui permettent de définir un plan d'action. Une formation spécifique est proposée, en lien avec les ISST, aux inspecteurs généraux sur les enjeux de prévention des risques psychosociaux et de gestion des tensions liées aux missions. Selon les besoins ressentis, le chef de service, son adjoint, comme le directeur du développement RH, le secrétaire général administratif ou son adjoint, de même que les responsables des collèges, des pôles et des GEI se rendent disponibles pour tout inspecteur général ou autre personnel du service qui le souhaiterait. Le chef du service organise par ailleurs régulièrement une réunion d'information et d'échanges avec tous les personnels administratifs.

Un **comité des usagers** comprenant un représentant de chaque groupe d'échanges et d'information et un représentant des personnels administratifs et techniques se réunit régulièrement afin de proposer au chef du service des mesures susceptibles d'améliorer le fonctionnement interne, de faciliter la conduite des missions et de favoriser le bien-être des personnels du service. La mise en œuvre de ces mesures peut donner lieu à la constitution de groupes de travail.

L'IGÉSR poursuit enfin les **travaux engagés avec la direction du numérique pour l'éducation (DNE)** dans un objectif d'amélioration continue des outils numériques proposés aux membres du service.

Plan d'action du projet de service

Axe 1 : Indépendance et collégialité des travaux

Axe 2 : Évolution de la gouvernance interne

Axe 3 : Amélioration continue des travaux

Axe 4 : Consolidation d'une communauté de travail

Axe 5 : Équilibre des relations externes et valorisation des travaux

Axe 1 : Indépendance et collégialité des travaux

Mesure	Modalités de mise en œuvre	Responsable(s)	Échéance
Pluriannualiser le programme de travail, pour une durée de trois ans, révisable annuellement	Modification du décret d'organisation de l'IGÉSR Propositions des collèges et pôles et du Codir Échanges avec DAC et cabinets	- Inspecteurs généraux - Collèges, pôles - Codir - Cheffe de service	3 CSA en octobre 2025 puis publication du décret. Projections pour 2026/29
Proposer aux ministres toute nouvelle mission qui paraît utile ou nécessaire	Modification du décret d'organisation de l'IGÉSR	- Inspecteurs généraux - Collèges pôles et référents - Codir - Cheffe de service	3 CSA en octobre 2025 puis publication du décret
Mettre en œuvre le principe selon lequel les rapports inscrits au programme de travail ont vocation à être rendus publics (hors EA et missions de contrôle)	Inscription de ce principe dans les fiches navettes	Cheffe de service et cabinets	Au cours année 25/26 et en suivant
Renforcer la contribution de l'IGÉSR à la dimension prospective	Programmer des travaux internes, permettant notamment de promouvoir la transversalité entre les collèges, portés à la connaissance des ministres. Prendre en compte la dimension internationale qui participe de la dimension prospective et éclaire la décision publique	- Inspecteurs généraux - Responsables de collèges et pôles - Adjoint - Cheffe de service	Dès 2025/26
	Constitution de comités de relecture pour certaines	Inspecteurs généraux candidats	Mesure instaurée à titre

Renforcer la qualité et la collégialité lors des missions	missions, en particulier pour les missions d'évaluation des politiques publiques (dès la lettre de cadrage, en appui aux moments adaptés, au moment de la relecture)	• Responsable des comités de relecture • Référent de la mission concernée • Adjoint • Cheffe de service	expérimental dès la rentrée 2025-2026 Élection d'un responsable des comités de relecture en septembre 2026
	Un responsable de ces comités est désigné par la cheffe de service pour l'année 2025-2026, afin de conduire cette expérimentation la première année, de l'évaluer, et de préconiser des modalités stabilisées qui seront intégrées dans l'actuel guide méthodologique. À l'issue de cette période d'expérimentation, le responsable sera élu par les membres du service pour une durée de deux ans. Il sera associé en tant que de besoin aux réunions du comité de direction	• Cheffe de service dans un premier temps, puis membres du service au moment de l'élection en septembre 2026	
Réaliser un bilan en fin de mission, quant aux éventuelles difficultés rencontrées en matière de mise en cause de l'indépendance, lors des travaux ou de la rédaction du rapport	Définir les modalités de réalisation de ce bilan Prévoir des retex en vue de l'amélioration des procédures	• Membres de la mission • Pilote de la mission • Référent • Adjoint • Cheffe de service	Immédiat
Créer une commission des suites sur décision de la cheffe de service, en accord avec le ministre commanditaire, le référent et le pilote de la mission, pour les missions qui le justifient, en particulier celles de contrôle, d'appui ou d'accompagnement	Modification du décret d'organisation de l'IGÉSR	• Pilote, membres, relecteur(s) et référent de la mission • Adjoint • Cheffe de service	3 CSA en octobre 2025 puis publication du décret Dès les missions inscrites au programme de travail 25/26
	Bilan des travaux de la commission des suites	• Pilote, membres, relecteur(s) et référent de la mission • Adjoint	Mi 2026

		• Cheffe de service	
Partager avec les DAC et les cabinets l'état de mise en œuvre des recommandations des rapports (réalisations, difficultés, moyens d'y remédier)		• Responsables des collèges et pôles • Adjoint • Cheffe de service	Immédiat
Instituer des temps d'échanges entre pairs au sein des collèges ou des pôles sous forme d'ateliers, de groupes de travail et de réflexion, en fonction des propositions formulées	Définir le format de ces temps d'échange	• Inspecteurs généraux • Comités de pilotage des collèges et pôles • Responsables des collèges et pôles	Sur proposition
Favoriser le développement de la transversalité, dans le respect de valeurs et de principes partagés	De nombreux inspecteurs généraux participent déjà aujourd'hui à des missions dans des champs situés en dehors de leur domaine d'expertise initial. L'IGÉSR souhaite soutenir ces interactions		Immédiat

Axe 2 : Évolution de la gouvernance interne

Mesure	Modalités de mise en œuvre	Responsable	Échéance
Créer une fonction d'adjoint à la cheffe de service afin de mieux répondre aux besoins et aux attentes des IG en matière d'attribution, d'organisation et de suivi des missions.	Modification du décret d'organisation de l'IGÉSR	• Inspecteurs généraux candidats • Inspecteurs généraux candidats • Cheffe de service et 2 personnalités qualifiées	- 3 CSA en octobre 2025 puis publication du décret - Appel à candidatures en novembre 2025 pour prise de fonction en janvier 2026

Pour toutes les fonctions internes au service, organiser un appel à candidatures sur la base d'une fiche de poste ou d'un descriptif de l'activité concernée	Fonctions concernées : adjoint de la cheffe de service ; responsables des collèges et des pôles, directeur du développement RH, membres de leurs comités de pilotage ; responsable de la cellule communication ; responsable du	Cheffe de service	Appel à candidatures en novembre 25, prise de fonction 1/1/26 (avec biseaux pour
--	---	---	--

	pôle DIAN ; référent qualité et contrôle interne ; coordonnateur des CTIG ; pilotes de GEI, CTIG		certaines fonctions)
Fixer un mandat d'une durée de deux ans, renouvelable une fois, pour les responsables des collèges et des pôles		Cheffe de service	Prise d'effet : janvier 2026
Instaurer des comités de pilotage au sein des collèges et des pôles, en appui à leurs responsables respectifs, et auprès du directeur des projets RH	Concernant le collège EDP, afin de promouvoir la réflexion collective et la transversalité entre les groupes disciplinaires sur des thématiques communes, un GT est organisé	- IG intéressés - Responsables des collèges et des pôles - Cheffe de service	GT EDP : dernier trimestre 2025 Appel à candidatures en novembre 25, prise de fonction 1/1/26 (avec biseaux pour certaines fonctions)
Inviter le responsable de la MMAI, le responsable des comités de relecture ainsi que le responsable du pôle DIAN à assister au comité de direction en tant que de besoin			Immédiat pour MMAI et responsable du pôle DIAN Janvier 2026 pour le responsable des comités de relecture

Axe 3 : Amélioration continue des travaux

Mesure	Modalités de mise en œuvre	Responsable	Échéance
Systematiser la rédaction d'une note de cadrage (enjeux, périmètre, objectifs opérationnels calendrier prévisionnel) en relation avec le commanditaire		• Pilote, Membres de la mission • Relecteur(s) • Référent • Adjoint	Permanent
S'appuyer en tant que de besoin sur les travaux scientifiques, notamment ceux portant sur les biais	Travaux avec la DITP pour adapter le guide des missions.	• Inspecteurs généraux (GT) • Responsables des collègues et pôles	Livrable janvier 26, présenté aux IG

cognitifs susceptibles d'intervenir aux différentes étapes des missions d'inspection	Formation proposée aux inspecteurs généraux	• Cheffe de service	1 ^{er} semestre 26
Diversifier le format des livrables, afin de répondre de manière la plus adaptée aux besoins du commanditaire	Groupe de travail dédié	• Inspecteurs généraux • Adjoint à la cheffe de service	1 ^{er} semestre 2026
Mettre en place une formation à l'attention des pilotes de mission	GT dédié afin de construire la formation	• Adjoint / Directeur du développement RH	1 ^{er} semestre 2026

S'appuyer davantage sur les résultats de la recherche, afin de diversifier les méthodes et approches, et d'étayer les travaux	- Création d'un « Lab recherche », ouvert aux IG intéressés - État de la recherche identifié selon les missions. - Envisager de conduire certaines missions en partenariat avec des équipes de recherche - identifier les terrains et les sujets sur lesquels la recherche est peu présente et pour lesquels des travaux de l'IGÉSR pourraient être opportuns - Envisager l'accueil d'étudiants en master ou dans le cadre d'une COFRA - Répertorier et intégrer dans le référentiel interne les expertises en matière de recherche au sein du service	• IG membres du « Lab recherche » • Responsable du collège ESRI	1 ^{er} semestre 2026
Développer le contrôle interne	Création d'une fonction de référent placé auprès de la cheffe de service afin d'animer et coordonner les travaux en s'appuyant sur un réseau de correspondants qualité au sein des collèges et des pôles	• Cheffe de service • Référent/IG impliqués	Janvier 2026 Permanent
Renforcer le pôle DIAN	- Recrutement d'un spécialiste dans le domaine de l'ingénierie des statistiques	• Responsable du pôle DIAN • Pôle DIAN	Janvier 2026
	- Développer les relations entre l'IGÉSR et les directions et institutions produisant de la donnée comme avec les structures homologues au sein des autres IG. - Développer les travaux transversaux quant à l'utilisation de l'IA	• Responsables des collèges et pôles et cheffe de service • Pôle DIAN • DNE	

S'inspirer, en matière d'assurance-qualité, des normes internationales en vigueur en matière d'audit interne et d'évaluation	-Développer les échanges avec la MMAI -Accroître la participation des IG aux travaux de la MMAI	• Référent contrôle interne • Membres du codir • Cheffe de service	Au plus tard au 1 ^{er} semestre 26
Accentuer dans les travaux de l'IGÉSR une dimension européenne et internationale	- S'appuyer sur l'analyse des organisations retenues et des politiques conduites dans des pays comparables, notamment européens - Former les inspecteurs généraux aux comparaisons internationales	• Pôle Affaires internationales • Pilotes de missions, relecteurs et référent	Permanent 1 ^{er} semestre 2026
Renforcer le rôle de l'IGÉSR en faveur de la transition écologique	- Poursuivre les GT (TEDS) sur les « tamis verts ». -Sensibilisation et formation aux enjeux environnementaux - Identification de référents TEDS au sein de chaque collège - Évaluation de l'impact des usages et pratiques en s'appuyant sur la grille de référence de l'ADEME - Réalisation d'un bilan carbone du service et actualisation tous les deux ans, afin de mesurer l'efficacité des actions conduites en interne. - Grille d'analyse de la prise en compte, dans les recommandations des rapports, des objectifs gouvernementaux pour limiter les émissions de gaz à effet de		Dès 1 ^{er} septembre 25 À poursuivre À préciser 2026 2026/27

	serre et de préservation de la biodiversité		2026/27
Améliorer, simplifier et alléger la charge d'activité liée à l'archivage	- Définir, sous la forme d'un vademecum, une politique et une méthodologie en matière d'archivage par la section des rapports des travaux préparatoires et de la	• SGA section des rapports • Responsable documentation • IG impliqués	Dernier trimestre 2025

	documentation afférente aux missions - S'appuyer sur le concours d'un archiviste, afin d'établir et de mettre en œuvre des procédures permettant la gestion des archives	Responsable du collège BD2L	
--	---	---	--

Axe 4 : Consolidation d'une communauté de travail

Mesure	Modalités de mise en œuvre	Responsable	Échéance
Mettre en place une « heure de l'IGÉSR » lors des semaines de regroupement afin qu'un inspecteur général qui le souhaite anime une conférence dans son domaine d'expertise, ou organisation d'ateliers	Sur proposition, et en articulation avec les thématiques des séminaires transversaux et de ceux des pôles et collègues	Responsable communication interne	Dernier trimestre 2025
Renforcer l'organisation et la gestion des ressources humaines	Recrutement d'un cadre expert en matière de ressources humaines, adjoint au secrétaire général	SGA	Prise de fonctions 1 ^{er} janvier 26
Mieux prévenir les risques psychosociaux et renforcer la détection des signaux de mal-être	- Possibilité pour les membres du service d'avoir recours à un psychologue du travail en interne ou via le service de médecine de prévention - Établir et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) - Réaliser régulièrement une enquête sur la qualité de vie au travail dont les résultats		Immédiat 2026 2026
	permettent de définir un plan d'action		

Mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	- Travaux du COPIL dédiés au développement RH - Cartographie des compétences des IG. Il appartiendra à chaque IG d'identifier et valoriser ses compétences à partir de la cartographie générale des compétences de l'IGÉSR - Prospective sur les départs prévisionnels et les besoins à venir - Attention renforcée à l'équilibre F/H	• IG Intéressés • Directeur du développement RH / SGA adjointe • Adjoint	Dernier trimestre 25 Début 26 Régulier Permanent
Mettre en place des entretiens d'évaluation pour les inspecteurs généraux	Au bout de trois ans de détachement pour ceux dont la période de détachement est de cinq ans et de deux ans pour ceux dont elle est de trois ans + à la demande d'un IG ou de la cheffe du service	• Directeur du développement RH • IG le demandant • Responsable du collège en majeur pour avis • Adjoint en accord avec la personne concernée • Cheffe de service	2026 Immédiat
Renforcer l'accompagnement à la mobilité choisie	- En plus de toutes les actions déployées avec la DE, possibilité nouvelle d'un coaching par un consultant expérimenté - Proposition de périodes d'immersion dans d'autres administrations, établissements, CT, etc. - mise en place de dispositifs personnalisés de suivi du parcours professionnel adaptés aux différents profils - création d'un réseau permettant aux IG de découvrir, à l'occasion de		Immédiat Immédiat 2025/26 2025/26 (poursuite)

	webinaires, d'autres univers métiers - renforcement des relations avec la DE et la DGRH autour des projets de mobilité		des travaux engagés) Échanges réguliers
Simplifier le recours à la formation	Intégration du plan interne de formation continue et déploiement de l'application Virtuo		À compter de 2026
Renforcer la réflexion sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles en lien avec le plan ministériel et le référent national	Instauration d'un groupe de travail	• Directeur du développement RH • IG intéressés • SGA et SG	À compter du dernier semestre 2025
Renforcer la communauté de travail	Intégrer les personnels administratifs au comité des usagers, jusqu'ici limité aux seuls IG	• SG	Dès le comité des usagers d'octobre 2025
Réaliser chaque année un bilan social	Finalisé à l'issue d'un échange avec les organisations syndicales et professionnelles, puis présenté en assemblée plénière avant d'être transmis à l'ensemble des membres du service. A vocation à être enrichi et complété dans le cadre d'un rapport social unique.	• Directeur du développement RH • SG et SGA • APIGAESR et CFDT	Réalisé pour la première fois en 2025 au titre de l'exercice 2024. Tous les ans dans les premiers mois suivant la fin de l'année civile.
Renforcer la communication interne	Mise en place d'une lettre de communication interne régulièrement adressée aux membres du service	• Responsable et chargée de la communication interne et externe	Mise en œuvre dès septembre 2025. Permanent

Axe 5 : Équilibre des relations externes et valorisation des travaux

Mesure	Modalités de mise en œuvre	Responsable	Échéance
- Développer des relations régulières et de confiance avec les DAC et, sur cette base, clarifier le positionnement des travaux de l'IGÉSR vis-à-vis de ces dernières. - Préciser le positionnement des travaux de l'IGÉSR pour éviter toute difficulté entre conception et évaluation de politiques publiques	- Engager une réflexion avec les directeurs concernés, pour préciser et formaliser la nature des relations et des apports des inspecteurs généraux	- Inspecteurs généraux intéressés - Cheffe de service / Membres du codir	
Clarifier, définir et délimiter le périmètre des missions propres à chaque collège en distinguant les missions récurrentes	- Un GT revue des missions, dont les résultats seront intégrés lors de la phase de révision du présent projet de service, est créé afin de : - dresser une typologie précise des missions, - définir la part respective de chaque type de mission et leur degré de priorité au regard de leur importance et de la charge de travail du service.	- IG intéressés - Doyens des groupes disciplinaires et responsables des collèges	GT lancé en octobre 2025. Bilan des travaux début 2026
Mieux formaliser et valoriser les travaux des CTIG	Harmoniser les travaux des CTIG afin de faciliter leur exploitation, au moyen de l'élaboration d'un référentiel d'activité et de grilles d'analyse communes	- CTIG - Coordonnateur des CTIG	Dernier trimestre 2025
	Articuler les analyses des CTIG avec celles des IG qui suivent l'académie au titre de leurs missions permanentes	- CTIG - Coordonnateur des CTIG - Responsables des collèges et pôles	Permanent
	Instaurer des restitutions au bénéfice des recteurs et équipes académiques	- CTIG - Coordonnateur des CTIG	Permanent

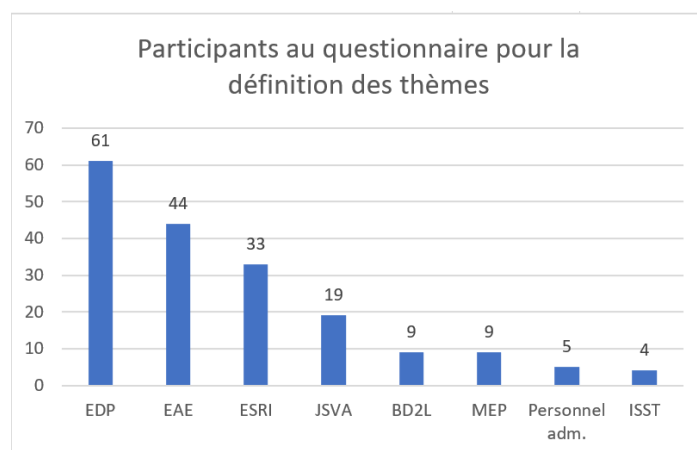
	Diffuser les notes des CTIG dans Carmen	• CTIG • Coordonnateur des CTIG • Responsables des collèges et pôles	Dès les contributions à venir
Développer les supervisions d'enquête administrative et poursuivre l'accompagnement des académies dans le contrôle des établissements sous contrat		• Responsables du pôle EACD et du pôle AET • « Task force » constituée	Permanent
Développer les relations avec les autres organes d'évaluation afin de promouvoir les formations communes, les échanges de pratiques et les travaux conjoints ou complémentaires		• Responsables des collèges et pôles • Adjoint • Cheffe de service	Permanent
Renforcer la communication externe	Engager des travaux avec la DELCOM afin que l'IGÉSR dispose d'un espace unique et autonome, accessible depuis les sites ministériels, mieux identifié et régulièrement nourri d'informations adaptées	• Responsable de la communication • DELCOM • Cheffe de service	Printemps 2026
Renforcer la valorisation des rapports	- Proposition d'une restitution aux acteurs concernés, en particulier quand ils sont à l'origine de la saisine de l'IGÉSR par le ministre - Développer, en lien et en cohérence avec la DELCOM, les modalités de communication autour des rapports dont la diffusion est autorisée par le commanditaire	• Section des rapports • Responsable de la cellule communication • Adjoint • Cheffe de service • Responsable communication/ chargé de communication • DELCOM	Inscrit dans la fiche navette. Permanent

Annexe 1 : Méthodologie

La cheffe du service de l'IGÉSR a exprimé le 14 février 2025 en réunion plénière son souhait de lier la démarche réflexive engagée six ans après la création de l'IGÉSR et deux ans après la « fonctionnalisation » des inspections générales à l'élaboration collective d'un projet de service autour de trois grands thèmes : la gouvernance et le fonctionnement interne, la GRH et le management, enfin, la manière de répondre au mieux aux attentes des ministres, commanditaires directs des travaux de l'IGÉSR, comme des autres acteurs susceptibles d'avoir recours à son accompagnement (services déconcentrés, établissements, opérateurs, etc.).

Elle a fait pour cela le choix d'une approche participative, fondée sur une large consultation des membres du service, en parallèle des entretiens conduits avec les cabinets ministériels, les responsables des services d'administration centrale et des services déconcentrés ainsi qu'avec les représentants des autres inspections générales ou de la Cour des comptes.

Les personnels de l'IGÉSR ont ainsi été invités à remplir fin mars un premier questionnaire en indiquant les thèmes sur lesquels ils souhaitaient engager la réflexion. Ce questionnaire a été rempli par 184 membres du service, dont 175 inspecteurs généraux, 4 inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) et 5 personnels administratifs. La répartition des répondants, avec distinction par collège d'appartenance en majeur pour les IG, est la suivante :



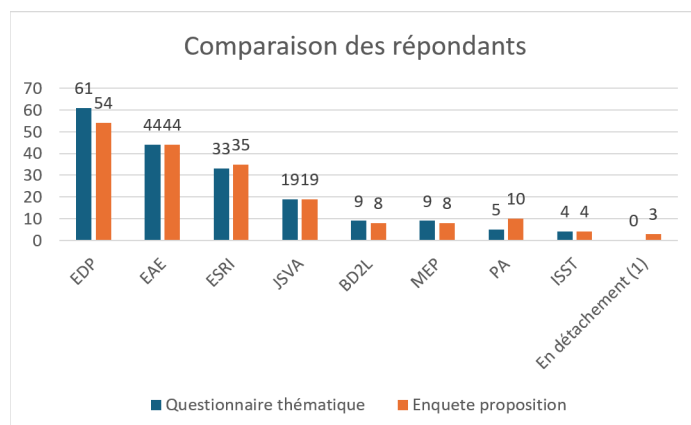
Douze groupes de travail (GT) constitués sur la base du volontariat se sont réunis les 14 et 15 mai et ont formulé, pour chacun de ces thèmes, des propositions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service. 236 membres du service ont participé à ces groupes de travail, dont 221 inspecteurs généraux, 2 inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) et 13 personnels administratifs. Des inspecteurs généraux de l'ensemble des collèges de l'inspection générale ont participé aux GT. Les membres du service ont été répartis dans les GT sur la base des vœux qu'ils avaient émis (trois vœux par personne), tout en veillant à concilier du mieux possible les candidatures avec un souci de représentativité de l'ensemble des collèges ainsi qu'un équilibre femmes/hommes. Un grand nombre de premiers vœux a pu être satisfait et il n'a été nécessaire, pour l'ensemble des GT, de ne retenir leur troisième vœu que pour neuf personnes.

Les propositions des groupes de travail des 14 et 15 mai ont fait l'objet d'une analyse puis, fin mai, d'un second questionnaire destiné à permettre à chacun de s'exprimer sur chaque proposition, comme de mesurer le degré d'adhésion des membres du service à chacune d'entre elles, par la somme des réponses « plutôt d'accord » et « tout à fait d'accord ».

Les inspecteurs généraux en détachement hors du service ont été également invités à s'exprimer au moyen de ce questionnaire. Ce questionnaire, qui comprenait près de 280 questions, a été rempli par 185 membres du service, dont 171 inspecteurs généraux (parmi lesquels 3 inspecteurs généraux en détachement hors du service), 4 inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) et 10 personnels administratifs.

Le temps que chacun a accepté délibérément de consacrer pour répondre au questionnaire témoigne sans conteste de la dynamique engagée.

Le tableau ci-dessous fait état de la répartition des répondants, avec la distinction par collège d'appartenance pour les IG, en comparant cette répartition avec celle des participants au questionnaire portant sur les thématiques du projet de service :



Le Comité de direction (CODIR) s'est ainsi appuyé sur les propositions émanant du collectif, et notamment celles ayant recueilli le plus fort taux de réponses favorables et très favorables, pour fixer les grandes lignes du projet de service, présentées le 9 juillet par la cheffe du service à l'ensemble des personnels dans le cadre d'une réunion plénière.

Onze nouveaux groupes de travail se sont réunis le 10 juillet pour approfondir quatre thématiques (déontologie ; démarche qualité et contrôle interne ; liens avec la recherche ; correspondants académiques, commission des suites et comités de relecture). 184 membres du service ont participé à ces GT, dont 179 inspecteurs généraux et 5 ISST. L'inscription dans les GT a été réalisée sur la base du volontariat et par la formulation de vœux de la part des participants. Le premier vœu de l'ensemble des participants a été respecté. La répartition dans les GT traitant d'une même thématique s'est faite, au même titre que pour les GT du mois de mai précédent, en veillant à la représentativité de l'ensemble des collèges de l'inspection générale dans la limite posée par les vœux.

Des inflexions ont été apportées aux propositions constitutives du futur projet de service du fait des réactions exprimées en séance le 9 juillet 2025 comme des conclusions des derniers groupes de travail, permettant que le 8 septembre suivant, ces dernières puissent être expliquées en assemblée plénière avant que le texte du présent projet de service, résultant de l'ensemble de ces travaux partagés, soit adressé à chacune et chacun.

Durant le mois de septembre 2025, outre les échanges au sein de leurs GEI respectifs, les inspecteurs généraux qui le souhaitent ont fait part de leurs remarques, suggestions, propositions d'évolution du texte... par le biais d'une adresse mail dédiée. L'ensemble de ces éléments a été pris en compte afin d'aboutir à la mouture finale du présent projet de service.

En parallèle, les personnels administratifs et techniques ont été réunis afin que la cheffe de service leur présente les évolutions qui seraient conduites en réponse aux propositions qu'ils avaient formulées dans le cadre du groupe de travail qui leur avait été dédié.

Annexe 2 : Indépendance

Les références réglementaires définissant l'indépendance des inspecteurs généraux :

Le 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 prévoit que :

- il ne peut être mis fin de manière anticipée aux fonctions des chefs de service et des membres des services d'inspection générale ou de contrôle « *que sur leur demande ou en cas d'empêchement ou de manquement à leurs obligations déontologiques* » (articles 7 et 16) ;
- « *Les agents exerçant des fonctions d'inspection générale ou de contrôle au sein des services mentionnés à l'article 1^{er} sont recrutés, nommés et affectés dans des conditions garantissant leur capacité à exercer leurs missions avec indépendance et impartialité* » (article 9).

Le décret n° 2022-1635 du 23 décembre 2022 portant organisation et fonctionnement du service de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche indique par ailleurs que :

- le chef du service est « *le garant de l'indépendance et de l'impartialité des travaux des inspecteurs généraux et des inspecteurs de l'éducation, du sport et de la recherche* » (article 5) ;
- les inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche « *exercent leurs missions avec indépendance et impartialité (...)* » (article 7) ;
- les membres du service « *formulent librement leurs constats, analyses et préconisations et rendent compte de leurs missions par des rapports qu'ils signent et que le chef du service transmet aux ministres commanditaires* » (article 9) et « *ne reçoivent ni ne sollicitent d'instruction d'aucune autorité dans l'exercice de leurs missions* » (article 11).

Annexe 3 : Valeurs

Les valeurs constitutives des domaines d'intervention de l'IGÉSR, telles que codifiées dans les textes législatifs :

« (...) Le service public de l'éducation est conçu et organisé en fonction des élèves et des étudiants ; il contribue à l'égalité des chances et à lutter contre les inégalités sociales et territoriales en matière de réussite scolaire et éducative. Il reconnaît que tous les enfants partagent la capacité d'apprendre et de progresser. Il veille à la scolarisation inclusive de tous les enfants, sans aucune distinction (...) et à la mixité sociale des publics scolarisés au sein des établissements d'enseignement. (...) / (...) [Il] fait acquérir à tous les élèves le respect de l'égalité, la dignité des êtres humains, de la liberté de conscience et de la laïcité. (...) »¹⁸.

« L'éducation permanente constitue une obligation nationale. Elle a pour objet d'assurer à toutes les époques de sa vie la formation et le développement de l'homme, de lui permettre d'acquérir les connaissances et l'ensemble des aptitudes intellectuelles ou manuelles qui concourent à son épanouissement comme au progrès culturel, économique et social. / (...) [Elle] offre à chacun la possibilité d'élever son niveau de formation, de s'adapter aux changements économiques et sociaux et de valider les connaissances acquises »¹⁹.

« Le service public de l'enseignement supérieur a pour mission le développement de la culture et la diffusion des connaissances et des résultats de la recherche. / Il favorise l'innovation, la création individuelle et collective dans le domaine des arts, des lettres, des sciences et des techniques. Il assure le développement de l'activité physique et sportive et des formations qui s'y rapportent. / Il veille à la promotion et à l'enrichissement de la langue française et des langues et cultures régionales. Il participe à l'étude et à la mise en valeur des éléments du patrimoine national et régional. Il assure la conservation et l'enrichissement des collections confiées aux établissements. / Il promeut des valeurs d'éthique, de responsabilité et d'exemplarité. / (...) »²⁰. « Le service public de l'enseignement supérieur est laïque et indépendant de toute emprise politique, économique, religieuse ou idéologique ; il tend à l'objectivité du savoir ; il respecte la diversité des opinions. Il doit garantir à l'enseignement et à la recherche leurs possibilités de libre développement scientifique, créateur et critique »²¹. « Les travaux de recherche, notamment l'ensemble des activités de la recherche publique (...), respectent les exigences de l'intégrité scientifique visant à garantir leur caractère honnête et scientifiquement rigoureux et à consolider le lien de confiance avec la société. / L'intégrité scientifique contribue à garantir l'impartialité des recherches et l'objectivité de leurs résultats. / (...) »²².

« (...) / La pratique des activités physiques et sportives (...) fait partie intégrante de l'éducation et de la culture. Elle s'exerce dans le respect des principes de la République et contribue à l'intégration sociale, à la solidarité intergénérationnelle et à l'apprentissage de la citoyenneté et de la vie démocratique. / Elle constitue une dimension nécessaire des politiques publiques ayant notamment pour but l'égalité des chances, la préservation et la restauration de la santé et du bien-être moral et physique des individus et, plus généralement, l'épanouissement de la personne et le progrès collectif. / (...) »²³.

¹⁸ Article L. 111-1 du code de l'éducation.

¹⁹ Article L. 122-5 du code de l'éducation.

²⁰ Article L. 123-6 du code de l'éducation.

²¹ Article L. 141-6 du code de l'éducation.

²² Article L. 211-2 du code de la recherche.

²³ Article L. 100-1 du code du sport.

Annexe 4 : Charte de déontologie de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Préambule

La présente charte de déontologie de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) est établie en application du code général de la fonction publique (article L. 124-1) et de l'article 17 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.

Elle a pour but de préciser et d'explicitier l'application des principes déontologiques de la fonction publique aux membres du service de l'IGÉSR mentionnés à l'article 3 du décret n°2022-1635 du 23 décembre 2022 portant organisation et fonctionnement du service de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, ainsi qu'aux inspecteurs santé et sécurité au travail qui y sont affectés, au regard de la spécificité de leurs missions.

Ces personnes sont désignées ci-après comme « membres de l'IGÉSR ».

Elle a également vocation à s'appliquer, en tant que de besoin et, notamment pour ce qui concerne les règles de discrétion et de professionnalisme, aux personnes ayant à connaître des activités de l'IGÉSR dans le cadre de son organisation et de son fonctionnement, sans préjudice des règles déontologiques propres qui leur sont éventuellement applicables. En outre, les principes de la charte demeurent une référence pour les membres qui quittent le service temporairement ou définitivement, notamment lorsque leur situation ou leur activité serait susceptible de porter atteinte à la dignité de leurs anciennes fonctions ou de porter atteinte au fonctionnement de l'inspection.

Cette charte a été soumise, et le sera le cas échéant à chaque modification, à l'avis des représentants du personnel. Elle a été arrêtée par la cheffe de l'IGÉSR et présentée à l'ensemble des membres de l'IGÉSR.

Le chef de l'IGÉSR veille au respect des principes et des règles déontologiques énoncés dans la présente charte. Il peut à cet effet, comme chacun des membres de l'IGÉSR, demander avis et conseil au collège de déontologie des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ou au collège de déontologie du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Des correspondants déontologiques désignés par le chef du service sont saisis directement par les membres de l'IGÉSR afin d'apporter des réponses à leurs questions de nature déontologique. Un bilan annuel de leur activité est porté à la connaissance des membres et agents de l'IGÉSR et inséré dans le rapport d'activité annuel de l'inspection générale.

1. Fondements juridiques

Comme tous les agents publics, les membres de l'IGÉSR sont soumis aux obligations déontologiques énoncées dans le code général de la fonction publique²⁴. Il appartient aux membres de l'IGÉSR de respecter d'autant plus scrupuleusement ces obligations qu'ils sont, dans l'exercice de leurs missions, amenés à en contrôler l'application par les agents publics et les autres personnes chargées d'une mission de service public exerçant dans leur périmètre d'intervention.

2. Indépendance, impartialité et objectivité

Placés statutairement sous l'autorité directe et conjointe des ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports, les membres de l'IGÉSR exercent leurs missions selon les principes d'indépendance et de liberté de jugement qui garantissent l'objectivité et la validité de leur travail, et qui s'appliquent de manière absolue dès lors que l'inspection générale est saisie. L'indépendance des membres de l'IGÉSR s'applique en toutes circonstances.

Vis-à-vis du commanditaire, la loyauté des membres de l'IGÉSR impose un devoir de vérité dans l'établissement des constats opérés dans leur rapport et la formulation des préconisations qui en découlent. Dans l'accomplissement de ses missions, tout membre de l'IGÉSR veille à fonder son analyse, ses avis et ses recommandations sur des démarches pertinentes de recueil et de traitement d'informations, de documents, de témoignages et d'observations de toute nature.

Les membres de l'IGÉSR s'abstiennent, dans l'exercice de leur mission, de tout préjugé de quelque nature que ce soit. Les fonctions exercées antérieurement, les situations de même nature déjà rencontrées, les éventuels intérêts matériels et moraux ne doivent pas fausser leur jugement. Leurs analyses et leurs conclusions s'appuient

²⁴ Articles L121-1 à L.125-3 du code général de la fonction publique.

uniquement sur les constats de leurs investigations et sur leur expertise, dans le respect des exigences professionnelles de neutralité, d'objectivité et d'impartialité qui sont les leurs.

Un membre de l'IGÉSR, pressenti pour accomplir une mission, doit prendre l'initiative de s'en déporter quand il sait qu'en raison de ses fonctions précédentes, de ses engagements personnels, de ses mandats ou de ses déclarations antérieures – et que le cas échéant lui seul connaît –, il pourrait ne pas apparaître comme impartial et entacher la mission d'un soupçon de défaut d'objectivité voire de conflit d'intérêts. Il en informe sans délai le chef de l'IGÉSR, le pilote et le référent de la mission, afin de déterminer la conduite à tenir, retrait total ou déport particulier. Parallèlement, la cheffe de service tient compte de la situation de chaque membre lors du processus de désignation des membres de la mission.

Les relations qu'un membre de l'IGÉSR entretient avec des tiers en dehors de l'exercice de ses fonctions ne doivent pas le rendre vulnérable, même en apparence, à une quelconque pression ou influence ni risquer de porter atteinte à sa réputation et à la dignité de ses fonctions.

Toute action, quelle que soit son origine, destinée à influencer ou à contraindre les travaux des membres de l'IGÉSR impose l'information du chef de l'IGÉSR. Elle peut justifier, le cas échéant, l'interruption de la mission, ou même un signalement à l'autorité judiciaire.

L'inspecteur général, à moins d'avoir été missionné à cet effet, s'abstient d'intervenir directement dans le fonctionnement et les activités d'un service ou d'un établissement.

3. Intégrité, prévention des conflits d'intérêts

Le conflit d'intérêts est une situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions. Les membres de l'IGÉSR veillent à prévenir ou à faire cesser immédiatement les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles ils pourraient se trouver ou se trouvent.

À ce titre, il appartient aux membres de l'IGÉSR de s'assurer que leurs mandats, leurs activités personnelles à caractère bénévole ou leurs activités accessoires, tout comme leurs liens personnels et familiaux, ne les placent pas dans une telle situation. L'existence potentielle d'un conflit d'intérêts doit être évoquée avec le chef de l'IGÉSR et peut être soumise pour avis aux correspondants déontologues de l'IGÉSR sans exclure la saisine du collège de déontologie des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ou du collège de déontologie du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Un membre de l'IGÉSR ne peut en aucun cas participer à une mission d'inspection, de contrôle, d'enquête ou d'audit portant sur un organisme ou un service au sein duquel il a exercé des responsabilités ou avec lequel il a noué une relation au cours des trois années précédentes, voire plus si les personnes avec lesquelles il a travaillé dans une relation hiérarchique sont toujours en fonction.

Un membre de l'IGÉSR ne peut non plus participer à l'évaluation d'une réforme, d'un programme, d'une organisation ou encore d'un dispositif à l'élaboration desquels il a contribué à un titre ou à un autre.

Dans ces hypothèses, le membre de l'IGÉSR concerné a l'obligation de signaler la situation potentielle de conflit d'intérêts au chef de l'IGÉSR et doit se déporter de la mission.

Les membres de l'IGÉSR se préservent de toute relation d'intérêt avec les acteurs du champ de compétence placé sous le contrôle de l'IGÉSR de nature à compromettre ou paraître compromettre la garantie d'impartialité en ce qui les concerne.

4. Collégialité et règles de travail collectif

La collégialité constitue un principe général de travail des membres de l'IGÉSR, tant dans la réalisation que dans la restitution de leurs travaux. Elle favorise l'objectivité et la qualité des productions de l'inspection générale.

Dans le cadre des procédures collégiales relatives aux missions et aux rapports, les membres de l'IGÉSR sont attentifs à la complémentarité des approches et à l'expression de la diversité des points de vue ; ils partagent leurs connaissances, leurs compétences et leurs expériences, en conjuguant respect mutuel, rigueur, capacité d'écoute et liberté de jugement. Solidaires lors de la rédaction, les membres de l'IGÉSR doivent, en cas de désaccord, rechercher un consensus raisonnable sous la responsabilité du pilote et après échanges avec le référent. En cas de désaccord profond et irréconciliable sur les conclusions de la mission, le chef de l'IGÉSR tranche, après avoir entendu les différents points de vue exprimés.

Les membres de l'IGÉSR se conforment aux règles et aux procédures qui régissent le travail commun.

Toute production écrite de l'IGÉSR à usage externe (rapports, notes, etc.) fait appel à l'avis et au conseil des collègues et à une relecture dans les conditions définies par le chef de l'IGÉSR. Elle est signée par son ou ses auteurs qui engagent ainsi leur propre responsabilité sur le fond et sur la forme de leur travail. Simultanément, le rapport engage l'IGÉSR, au travers de la signature par son chef de la lettre de transmission au commanditaire. Les membres d'une équipe chargée d'une mission assument solidairement l'ensemble de leur production, sauf à

renoncer à figurer parmi les signataires du rapport.

Les membres d'une mission prennent connaissance et tiennent compte des analyses et des conclusions des rapports antérieurs de l'IGÉSR ou de l'une des quatre inspections générales qui l'ont constituée, soit pour les confirmer, soit pour s'en écarter au regard de leurs propres investigations ou d'une évolution du contexte depuis la réalisation des rapports précédents. Le rapport mentionne expressément les raisons de ce choix.

Un membre de l'IGÉSR ne peut, de sa propre initiative, se saisir d'une mission en dehors de celles, permanentes ou ponctuelles, qui lui ont été confiées explicitement par le chef de service. Aussi, un membre de l'IGÉSR alerté directement sur une situation ne relevant pas de ses attributions doit en informer le chef de l'IGÉSR, qui avise des suites à donner à ce signalement.

Dans les travaux menés conjointement avec d'autres inspections générales ou corps de contrôle, le membre de l'IGÉSR fait preuve d'une collaboration franche et entière, s'impose les mêmes exigences de qualité, mais ne s'interdit ni de promouvoir la méthodologie propre de l'IGÉSR ni de défendre le point de vue et les intérêts légitimes du service public de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse, des sports, de la lecture publique et des bibliothèques.

Lorsqu'un membre de l'IGÉSR prend la parole en public dans le cadre de ses fonctions, il exprime des positions loyales à l'institution.

En tant que hauts fonctionnaires, les membres de l'IGÉSR ont un devoir d'exemplarité en matière d'usage de la langue française et de respect de la terminologie officielle, dans leurs productions écrites comme dans leur expression orale.

L'utilisation éventuelle de l'intelligence artificielle (IA) a lieu conformément à la réglementation²⁵ et aux cadres d'usages.²⁶

5. Expression publique, discrétion professionnelle, secret professionnel, obligation de réserve

Les membres de l'IGÉSR bénéficient de la liberté d'opinion garantie à tout fonctionnaire par l'article L.111-1 du code général de la fonction publique.

Toutefois, ils s'abstiennent de toute expression publique, orale ou écrite, y compris sur les réseaux sociaux, susceptible de porter atteinte à la considération, à l'image ou à l'autorité de l'IGÉSR.

S'ils s'expriment oralement ou par écrit en dehors de l'exercice de leurs fonctions au sein de l'inspection générale, les membres de l'IGÉSR ne peuvent se prévaloir de cette qualité. S'ils sont néanmoins conduits à faire état de leur qualité de membre de l'IGÉSR, ils précisent que leurs propos n'engagent pas le service.

Les membres de l'IGÉSR sont – comme tous les fonctionnaires – astreints à la discrétion professionnelle concernant les informations qu'ils ont à connaître ou à produire dans le cadre de leurs travaux.

Les rapports de l'IGÉSR sont exclusivement destinés à leurs commanditaires, lesquels ont seuls qualité pour en faire état et sont seuls juges de l'opportunité de leur diffusion. Les membres de l'IGÉSR ne rendent pas public le résultat de ces travaux si l'autorisation n'en a pas été donnée par le ou les ministres. Il n'est procédé à leur diffusion, sous la responsabilité du chef de l'IGÉSR, qu'au moment et dans les formes où elle est autorisée.

Les membres de l'IGÉSR n'ont pas à rendre publics des documents administratifs ou des données statistiques en dehors des cas prévus par la loi et les règlements. Les demandes de communication dont ils peuvent être saisis en application de la législation sur l'accès aux documents administratifs ou dans le cadre d'une procédure judiciaire doivent être transmises au chef de l'IGÉSR, afin de définir avec lui les modalités de réponse.

Les membres de l'IGÉSR veillent particulièrement, dans leurs paroles comme dans leurs écrits, au respect des secrets protégés par la loi (secret médical, bancaire, fiscal, de la vie privée, des affaires, de l'instruction, de la défense nationale, etc.).

Cette obligation de confidentialité s'impose au cours des travaux, après la fin de la mission et même après la cessation, temporaire ou définitive, des fonctions de membre de l'IGÉSR.

Cette obligation de confidentialité ne fait pas obstacle à la mise en œuvre des dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale relatives à la dénonciation au procureur de la République des crimes et délits dont les fonctionnaires acquièrent la connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Elle n'interdit pas non plus à un membre de l'IGÉSR de lancer une alerte dans les cas et conditions prévus par les articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie

²⁵ Notamment le code de l'éducation, la loi Informatique et Libertés, la loi pour une République numérique, le Règlement général européen sur la protection des données (RGPD), la loi Sécuriser et réguler l'espace numérique (SREN), le Règlement européen sur l'intelligence artificielle.

²⁶ Notamment le cadre d'usage de l'IA en éducation, mais aussi les recommandations de l'UNESCO sur l'éthique de l'IA.

économique.

Les membres de l'IGÉSR respectent strictement l'obligation personnelle de réserve qui s'applique à tout fonctionnaire et plus particulièrement à ceux dont la parole jouit d'un poids en rapport avec leur place au sein de l'encadrement supérieur de l'État.

Dans le cadre d'activités extérieures, ils ne mettent pas en avant leur appartenance à l'institution ou leur contribution aux travaux de celle-ci, ni n'évoquent publiquement des missions et travaux non publiés passés ou en cours, qu'ils y aient ou non pris part.

Ils s'abstiennent de toute prise de position publique, écrite, orale ou au travers des réseaux sociaux, susceptible de porter atteinte à la dignité de la fonction, à la réputation du service et à l'autorité de l'État.

6. Dignité et probité

Dans la vie privée

Compte tenu de leur place dans l'encadrement supérieur de l'État et de leur visibilité au sein de l'ensemble des personnels des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports, les membres de l'IGÉSR font preuve d'une particulière prudence afin d'éviter tout comportement ou tout agissement susceptible de porter atteinte à l'honneur et à la réputation de l'inspection générale.

Même pour les actes de la vie privée, un membre de l'IGÉSR, comme tout haut fonctionnaire, mais plus encore en raison de son appartenance à un service disposant de pouvoirs d'investigation et de contrôle, se doit d'être irréprochable dans le respect des lois et règlements.

Dans le cadre des missions

Les membres du service informent les services ou les organismes qu'ils contrôlent, leurs responsables et leur personnel de la nature et du sens de leur mission. En toute occasion notamment lors d'une audition, tout membre de l'IGÉSR adopte un comportement pondéré, courtois, sans agressivité ni complaisance vis-à-vis de ses interlocuteurs, et le conserve quelles que soient les circonstances.

Dans le cadre du déroulement des missions de l'IGÉSR, les membres du service ne peuvent rien accepter ou solliciter qui puisse jeter un doute sur leur indépendance, leur impartialité ou leur probité.

7. L'exercice de mandats électifs

Comme tous les fonctionnaires, les membres de l'IGÉSR peuvent exercer des mandats électifs non frappés d'incompatibilité, mais il leur est recommandé d'en informer le chef de l'IGÉSR dès qu'ils se portent candidats. Pendant la campagne électorale comme durant l'exercice de leur mandat, ils veillent scrupuleusement à éviter toute confusion entre leur qualité d'inspecteur général, dont ils ne font pas un argument électoral, et celle d'élu ou de candidat à l'élection. Ils veillent, lorsqu'ils siègent dans des instances délibératives, font des déclarations publiques ou répondent à des interviews en qualité d'élu ou de candidat à une élection, à ne pas mentionner leur qualité d'inspecteur général.

Ils bénéficient des décharges et des facilités accordées par les textes aux élus locaux. Ils veillent à ce que leur mandat électif ne préjudicie pas à l'exercice de leurs fonctions.

8. Obligation d'exclusivité et activités accessoires

Les membres de l'IGÉSR consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux missions et aux fonctions qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer simultanément, à titre professionnel, une activité lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve des dérogations prévues par le code général de la fonction publique (articles L.123-1 à L.123-10 et R.123-1 à R.123-16).

Lorsqu'elle est nécessaire, la demande d'autorisation de cumul d'activités est transmise au chef de service à l'initiative de l'intéressé.

L'exercice d'une activité privée lucrative par les membres de l'IGÉSR durant les trois années qui suivent leur départ temporaire ou définitif du service est soumis à l'avis préalable de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique.

S'il n'y a pas d'obligation de présence quotidienne au siège de l'inspection générale compte tenu des missions sur le terrain et des conditions matérielles de travail, tout membre de l'IGÉSR doit, en dehors des périodes où il est en congés, pouvoir être joint dans un délai raisonnable par téléphone ou par messagerie électronique.

L'assiduité aux réunions de collège, de groupe, d'équipe de mission, aux séminaires de l'IGÉSR, aux assemblées générales et aux séances de formation est requise. En effet, ces rencontres sont autant d'occasions de partage d'expérience, de compétences et de savoir-faire qui construisent le fonctionnement collégial de l'IGÉSR, permettent le maintien d'une compétence de haut niveau et répondent aux impératifs de qualité du travail, d'engagement professionnel et d'efficacité.

Tout membre de l'IGÉSR rend régulièrement compte de son activité professionnelle au chef de l'IGÉSR, notamment par un rapport annuel d'activité.

education.gouv.fr

Site de l'IGÉSR :
1, rue Descartes
75005 Paris