

**Rapport de la présidente et de la vice-présidente du comité de sélection  
de la liste d'aptitude exceptionnelle d'accès au corps des ingénieurs de recherche  
Session 2023**

Références :

- Protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les carrières et les rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche
- Loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030
  
- Décret n°2022-703 du 26 avril 2022 créant une voie temporaire d'accès aux corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation
- Arrêté du 26 avril 2022 fixant les modalités de sélection professionnelle précédant l'inscription sur la liste d'aptitude exceptionnelle pour l'accès au corps des ingénieurs de recherche et ingénieurs d'études prévus aux articles 1<sup>er</sup> et 2 du décret n°2022-703 du 26 avril 2022 créant une voie temporaire d'accès aux corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation
- Arrêté du 26 avril 2022 fixant le contingentement au titre des années 2022 à 2026 des recrutements complémentaires pour l'accès aux corps des ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études, assistants ingénieurs et techniciens de recherche et de formation
- Circulaire MENJ/MESR DGRH C du 27 avril 2022 relative aux modalités exceptionnelles de recrutement dans les corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation
- Décision MENJ/MESR-DGRH D5 et C2 du 12 juin 2023 portant nomination du comité de sélection pour la liste d'aptitude exceptionnelle pour l'accès au corps des ingénieurs de recherche du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

Annexes :

- Le décret n°2022-703 du 26 avril 2022, les deux arrêtés du 26 avril 2022, la circulaire DGRH du 27 avril 2022 et la décision DGRH du 12 juin 2023
- Charte de déontologie signée par les membres du comité de sélection de la session 2023 de LA exceptionnelle d'accès au corps des IGR

\*\*\*

**1 Un second exercice de sélection professionnelle dans un calendrier permettant un examen serein des 934 dossiers de candidatures**

Le protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les carrières et les rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche issu de la loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 définit les objectifs et le cadre du plan quinquennal (2022 à 2026) de repyramidage des emplois de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation (ITRF).

4 650 emplois concourant **au développement de la recherche ou aux fonctions d'appui à l'enseignement** seront requalifiés d'ici à 2026 dont 100 emplois d'IGE transformés en emplois d'ingénieurs de recherche<sup>1</sup> (IGR). Un recrutement exceptionnel a ainsi été ajouté aux recrutements existants (concours internes et externes, liste d'aptitude qualifiée de droit commun).

---

<sup>1</sup> L'arrêté du 26 avril 2022 fixant le contingentement au titre des années 2022 à 2026 des recrutements complémentaires pour l'accès au corps des IGR, IGE, ASI et TECH de recherche et de formation indique que les 100 emplois d'IGR créés par repyramidage à partir de 100 emplois d'IGE se répartissent comme suit : 34 emplois d'IGR sont ouverts pour l'année 2022, 33 pour 2023 et 33 pour 2024.

**Une liste d'aptitude (LA) exceptionnelle d'accès au corps des ingénieurs de recherche** est prévue par le décret n° 2022-703 du 26 avril 2022 créant une voie temporaire d'accès aux corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et formation.

Ce décret précise que les emplois d'IGR pourvus par cette voie exceptionnelle le sont après une **sélection professionnelle** comprenant l'examen par un **comité de sélection**<sup>2</sup> du dossier déposé par chaque candidat et l'audition des candidats présélectionnés. Dans la mise en œuvre de cette voie de recrutement exceptionnelle, il est tenu compte des lignes directrices de gestion (LDG) relatives aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours définis par la ministre chargée de l'enseignement supérieur et de la recherche.

34 emplois d'IGR ont été pourvus par la sélection professionnelle ouverte en 2022 et **33 emplois d'IGR étaient à pourvoir par la sélection professionnelle ouverte pour 2023** au titre de cette LA exceptionnelle.

La phase de présélection des 934 dossiers a débuté le 12 juin 2023 et s'est terminée le 13 juillet 2023, soit près de 15 jours de plus qu'en 2022 avec un nombre légèrement inférieur de dossiers déposés (958 en 2022).

La présidente et la vice-présidente du comité de sélection indiquent que la majorité des dossiers déposés étaient cette année encore de très bonne qualité et invitent les candidats non sélectionnés à déposer à nouveau leur dossier pour la sélection 2024.

De nombreux dossiers étaient proches de la présélection mais le niveau de sélectivité restait élevé - 1 dossier sélectionné pour 28 dossiers déposés - (33 possibilités de promotions pour 934 dossiers déposés) avec, comme en 2022, des écarts importants entre les branches d'activité professionnelle (*cf.* tableau 5 *infra*).

## **2 Un comité de sélection élargi à 30 membres pour une meilleure qualité d'examen des dossiers**

Outre la présidente et la vice-présidente qui sont des inspectrices générales de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR), le comité de sélection était cette année composé de 30 membres<sup>3</sup> tous experts des branches d'activité professionnelle (BAP<sup>4</sup>) de la filière ITRF.

Toutes les BAP étaient représentées par au moins trois experts<sup>5</sup>, afin de garantir l'équité de traitement des candidatures. De plus, ces 30 experts se sont engagés à respecter les principes d'une charte de déontologie (*cf.* charte en annexe).

Ce comité de sélection avait pour mission d'établir, par ordre alphabétique, la liste des 33 candidats sélectionnés pour être proposés à la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche pour l'accès au corps des IGR par cette session 2023 de la LA exceptionnelle.

Cette sélection professionnelle a été opérée en deux phases, comme pour la session 2022 :

---

<sup>2</sup> *Cf.* article 3 du décret n°2022-103 du 26 avril 2022 créant une voie temporaire d'accès aux corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation et l'article 4 de l'arrêté du 26 avril 2022 fixant les modalités de sélection professionnelle précédant l'inscription sur la liste d'aptitude exceptionnelle pour l'accès au corps des IGR.

<sup>3</sup> *Cf.* décision DGRH du 12 juin 2023 portant nomination du comité de sélection de la LA 2023 exceptionnelle d'accès au corps des IGR. Ces 30 experts membres du comité de sélection ont été désignés par la DGRH pour une année renouvelable. Ils se sont engagés à respecter les principes d'une charte de déontologie annexée au présent rapport.

<sup>4</sup> BAP A, B, C, D, E, F, G et J présentées dans le référentiel suivant : [RÉférentiel des Emplois-types de Recherche et de Enseignement Supérieur — Plateforme open data \(données ouvertes\) \(enseignementsup-recherche.gouv.fr\)](#)

<sup>5</sup> Sauf les BAP D et G qui ne comptaient que 2 experts compte tenu du nombre de dossiers déposés (respectivement 47 et 22).

- examen des 934 dossiers de candidature pour présélectionner 120 candidats (du 12 juin au 7 juillet 2023, 28 jours avec trois week-end et une soixantaine de dossiers par binôme d'experts (double examen de chaque dossier),
- audition des 110 candidats<sup>6</sup> (du 27 au 29 novembre 2023 dans des locaux situés au 253 rue du Faubourg Saint-Martin, 75010 Paris) pour sélectionner 33 candidats.

**3 Les candidats : 934 dossiers de candidatures ont été examinés en phase de présélection, 110 candidats ont été auditionnés en phase de sélection**

| Phase de présélection (dossier) |                                     |                      | Phase de sélection (oral)    |                                  |                   |
|---------------------------------|-------------------------------------|----------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------|
| Nombre de dossiers examinés     | Nombre de candidats présélectionnés | Taux de présélection | Nombre de candidats présents | Nombre de candidats sélectionnés | Taux de sélection |
| 934                             | 120                                 | 12.85%*              | 110                          | 33                               | 30%**             |

\* soit 1 dossier sur 8 déposés

\*\* soit 1 dossier sur 28 déposés

A la session 2022, il y a eu 1 dossier présélectionné pour 14 dossiers déposés et 1 dossier sélectionné pour 28 dossiers déposés. Cette année, le comité en accord avec la DGRH, a élargi le vivier des candidats présélectionnés (120 contre 68 en 2022). Finalement, la sélectivité est la même que pour la session 2022 (1 dossier sélectionné pour 28 dossiers déposés) mais avec l'avantage de voir près du double de candidats à l'oral et d'envoyer un signal positif aux candidats présélectionnés, pour l'année 2024, le cas échéant.

**Tableau 1 : répartition des 934 dossiers déposés par les 116 structures et établissements<sup>7</sup>**

|                               | Nombres d'établissements | Nombres de dossiers déposés | Nombres de dossiers pré-sélectionnés | Nombres de dossiers sélectionnés |
|-------------------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|
| Universités et COMUE          | 70                       | 756                         | 93                                   | 29                               |
| Ecoles d'ingénieurs           | 19                       | 79                          | 10                                   | 3                                |
| Hors écoles ing et hors univ* | 16                       | 72                          | 5                                    | 1                                |
| IEP                           | 1                        | 1                           | 1                                    | 0                                |
| ENS                           | 3                        | 13                          | 1                                    | 0                                |
| Rectorats                     | 7                        | 13                          | 0                                    | 0                                |
| CNOUS et CROUS                | 0                        | 0                           | 0                                    | 0                                |
| <b>Total</b>                  | <b>116</b>               | <b>934</b>                  | <b>110</b>                           | <b>33</b>                        |

\*Grands établissements, administration centrale, ANR, Universciences etc.

La lecture de ce tableau 1 est la suivante : 70 universités ont déposé 756 dossiers, dont 93 ont été présélectionnés et parmi ces 93 dossiers présélectionnés, 29 ont été sélectionnés.

En moyenne, les universités ont déposé 11 dossiers (avec des écarts importants entre universités car le nombre de dossiers déposés varie de 1 à 48), 12% de leurs dossiers ont été pré-sélectionnés et parmi ces dossiers pré-sélectionnés, 31% ont été sélectionnés.

En moyenne, les écoles d'ingénieurs ont déposé 8 dossiers (écart entre écoles variant de 1 à 14), 12% de leurs dossiers ont été pré-sélectionnés dont 30% ont été sélectionnés.

Les rectorats ont déposé 2 dossiers en moyenne mais aucun n'a été présélectionné ce qui est cohérent avec les critères spécifiques de cette liste d'aptitude exceptionnelle d'accès au corps des

<sup>6</sup> 3 dossiers irrecevables car ne respectant pas la condition d'ancienneté calculée au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et 7 désistements. Les dossiers des lauréats des concours IGR ont également été retirés.

<sup>7</sup> Près de 8 dossiers par établissements en moyenne.

IGR (concourir au développement de la recherche et/ou à la qualité de l'appui aux enseignements). Il en va de même pour le CNOUS et les CROUS.

934 dossiers ont été adressés par 28 académies au sein de 17 régions académiques ce qui fait une moyenne de 33 dossiers par académie et de 55 dossiers par région académique.

Pour cette session 2023 comme pour la session 2022, la présidente et la vice-présidente du jury rappellent que **l'organisation des formations et/ou des préparations à destination des candidats pourrait être faite au niveau de la région académique à l'initiative d'une université cheffe de file**, ce qui permettrait notamment pour les petits établissements, c'est-à-dire ceux ayant moins de 5 candidats (écoles d'ingénieurs, IEP, ENS, autres établissements etc.) de s'impliquer dans une dynamique de site au bénéfice de leurs candidats.

Tableau 2 : répartition des 934 dossiers déposés par BAP et par genre

| BAP          | Femmes     | Hommes     | Total      | %BAP        | % Femmes     |
|--------------|------------|------------|------------|-------------|--------------|
| A            | 108        | 47         | 155        | 16,6%       | 69,7%        |
| B            | 38         | 50         | 88         | 9,4%        | 43,2%        |
| C            | 14         | 131        | 145        | 15,5%       | 9,7%         |
| D            | 26         | 21         | 47         | 5%          | 55,3%        |
| E            | 30         | 167        | 197        | 21,1%       | 15,2%        |
| F            | 83         | 36         | 119        | 12,7%       | 69,7%        |
| G            | 10         | 12         | 22         | 2,4%        | 45,5%        |
| J            | 132        | 29         | 161        | 17,2%       | 82%          |
| <b>Total</b> | <b>441</b> | <b>493</b> | <b>934</b> | <b>100%</b> | <b>47,2%</b> |

La lecture de ce tableau 2 est la suivante : 155 dossiers de la BAP A ont été déposés dont 108 dossiers de candidates qui représentent 69,7% des dossiers déposés de la BAP A. Les dossiers de la BAP A représentent 16,6% des 934 dossiers déposés.

Tableau 3 : répartition de la population totale des 8 667 IGE par BAP et par genre en 2019

| BAP          | Femmes       | Hommes       | Total        | %BAP        | % Femmes   |
|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|------------|
| A            | 433          | 197          | 630          | 7%          | 69%        |
| B            | 184          | 198          | 382          | 4%          | 48%        |
| C            | 84           | 546          | 630          | 7%          | 13%        |
| D            | 141          | 111          | 252          | 3%          | 56%        |
| E            | 426          | 1 569        | 1 995        | 23%         | 21%        |
| F            | 788          | 415          | 1 203        | 14%         | 66%        |
| G            | 157          | 355          | 512          | 6%          | 31%        |
| J            | 2 353        | 642          | 2 995        | 35%         | 79%        |
| Hors BAP     | 38           | 30           | 68           | 1%          | 56%        |
| <b>Total</b> | <b>4 604</b> | <b>4 063</b> | <b>8 667</b> | <b>100%</b> | <b>53%</b> |

Source : bilan social 2019-2020<sup>8</sup> du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Les dossiers déposés (cf. tableau 2) peuvent se classer pour cette session 2023 comme pour la session 2022 en trois groupes, selon les BAP, en partant des fonctions qui sont les plus proches des critères de la sélection vers celles qui sont les plus éloignées car relevant de fonctions de support :

- BAP A, B, C et D (435 dossiers, soit **46,5% des dossiers, constituant le cœur de la sélection**): ingénieurs d'études qui ont des fonctions dans des unités de recherche et qui concourent au développement de la recherche ou à l'appui à l'enseignement dans les domaines scientifiques relevant de ces quatre BAP (sciences du vivant, de la terre et de l'environnement, sciences chimiques et sciences des matériaux, sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique et sciences humaines et sociales) ;

<sup>8</sup> Voir tableaux des pages 52 et 54 du bilan social 2019-2020.

- BAP E et F (316 dossiers, soit 34% des dossiers déposés): ingénieurs d'études dont une partie seulement ont des fonctions qui concourent au développement de la recherche ou à l'appui aux enseignements (calcul scientifique pour la BAP E, information scientifique et technique, édition, médiation scientifique et productions pédagogiques pour la BAP F) ;
- BAP G et J (183 dossiers, soit 19,5% des dossiers déposés) : ingénieurs d'études exerçant des fonctions de support à l'exception de quelques domaines d'appui aux enseignements ou de contribution au développement de la recherche (formation continue, orientation et insertion professionnelle, partenariats, valorisation de la recherche et coopération internationale pour la BAP J et patrimoine immobilier pour la BAP G).

Le tableau 4 permet de comparer la répartition par BAP et par genre des 934 dossiers déposés pour la LA exceptionnelle IGR de la session 2023 à celle de la population totale des IGE mesurée en 2019.

Les BAP scientifiques ne représentent que 22% du total des IGE en 2019, elles représentent 46,5% des dossiers déposés pour cette LA exceptionnelle IGR ce qui montre que l'exercice de promotion des métiers concourant spécifiquement au développement de la recherche et à l'appui à l'enseignement a atteint son objectif.

Le taux de féminisation du corps des IGE était de 53% en 2019, il est de 47,2% dans les 934 dossiers déposés.

Tableau 4 : répartition des 33 dossiers sélectionnés à la session 2023 par BAP et par genre

| BAP   | Femmes | Hommes | Total | %BAP  | % Femmes |
|-------|--------|--------|-------|-------|----------|
| A     | 7      | 3      | 10    | 30,3% | 70%      |
| B     | 2      | 1      | 3     | 9,1%  | 66,7%    |
| C     | 1      | 7      | 8     | 24,2% | 12,5%    |
| D     | 0      | 2      | 2     | 6,1%  | 0%       |
| E     | 3      | 1      | 4     | 12,1% | 75%      |
| F     | 2      | 0      | 2     | 6,1%  | 100%     |
| J     | 4      | 0      | 4     | 12,1% | 100%     |
| Total | 19     | 14     | 33    | 100%  | 57,6%    |

La lecture de ce tableau 4 est la suivante : 10 dossiers de la BAP A ont été sélectionnés dont 7 dossiers de candidates qui représentent 70% des dossiers sélectionnés de la BAP A. Les dossiers de la BAP A représentent 30,3% des 33 dossiers sélectionnés.

La sélection professionnelle opérée par le comité de sélection ne retient aucun candidat de la BAP G car, parmi les 22 dossiers déposés - dont la qualité intrinsèque n'est pas en cause ici -, aucun ne répondait aux critères de la LA exceptionnelle (développement de la recherche ou appui aux enseignements).

En effet, les missions des ingénieurs de la BAP G liées à l'immobilier, à la logistique, à la restauration ou à la prévention correspondent dans la majorité des cas à des fonctions de support. Ces fonctions s'exercent le plus souvent au sein des directions du patrimoine immobilier des établissements et non pas au sein d'unités de recherche ou dans les entités/services de formations.

Néanmoins, l'appréciation du comité de sélection tient compte du parcours des candidats, c'est pourquoi, cette année, un ingénieur d'études de la BAP G qui a exercé des fonctions correspondant à un des deux critères de cette LA exceptionnelle a été présélectionné en raison de sa carrière.

Les 33 dossiers sélectionnés relèvent du **cœur de cible qui est constitué par les BAP scientifiques** du premier groupe identifié ci-dessus (23 dossiers des BAP A à D, soit **70% des 33 sélectionnés**).

Tableau 5 : niveau de sélectivité par BAP et par genre de la session 2023

| BAP   | Femmes | Hommes | Total |
|-------|--------|--------|-------|
| A     | 15     | 16     | 16    |
| B     | 19     | 50     | 29    |
| C     | 14     | 19     | 18    |
| D     | -      | 11     | 24    |
| E     | 10     | 167    | 49    |
| F     | 42     | -      | 60    |
| J     | 33     | -      | 40    |
| Total | 23     | 35     | 28    |

La lecture de ce tableau 5 est la suivante : en BAP A, 1 dossier a été sélectionné sur 16 dossiers déposés. En BAP A, 1 dossier a été sélectionné sur 15 dossiers déposés par des femmes et 1 dossier a été sélectionné sur 16 dossiers déposés par des hommes.

Les **candidates représentent 57.6% de la sélection** alors qu'elles représentaient 47,2% des 934 dossiers déposés et 51,8% des 110 dossiers présélectionnés. Ainsi, les oraux ont permis d'améliorer nettement la part des femmes dans la sélection compensant le déficit de la session 2022.

#### 4 L'organisation du travail du comité de sélection dans un calendrier 2023 plus détendu

La DGRH a transmis aux membres du comité de sélection une liste nominative des 934 candidats classée par BAP, par genre, par établissement employeur avec, le cas échéant, le rang de classement attribué par l'établissement employeur.

Ce classement des candidats effectué par l'établissement employeur a constitué un élément d'aide à la décision sans toutefois que le comité de sélection soit tenu par celui-ci ; la taille des établissements étant hétérogène, le seul rang de classement ne peut être déterminant<sup>9</sup>. L'attribution de ce rang garantit que les dossiers ont été examinés par les établissements<sup>10</sup>.

##### 4.1 La phase de présélection des 110 candidats à partir de l'examen des 934 dossiers

Les 30 experts ont procédé à l'examen des 934 dossiers de candidature, en vue d'établir une présélection des 120 candidats à auditionner.

Pour respecter l'équité de traitement et pour tenir compte de la diversité des branches d'activité professionnelle, les dossiers ont été étudiés par un binôme composé d'un membre expert de la BAP d'appartenance du candidat et d'un membre expert d'une autre BAP.

Dans l'examen de ces dossiers, les binômes ont cherché les éléments d'appréciation liés aux fonctions occupées au cours du parcours professionnel de chaque candidat en identifiant spécifiquement les **fonctions concourant ou ayant concouru au développement de la recherche, ainsi que les fonctions d'appui à l'enseignement supérieur.**

Au cours d'une première analyse, les binômes ont vérifié que les dossiers répondaient aux critères spécifiques de ce plan de repyramidage.

**Les dossiers des candidats (BAP E, F, G et J) qui ont exercé et continuent d'exercer des fonctions de support, c'est-à-dire l'ensemble des compétences qui fournissent des services aux fonctions métier des établissements – formation et recherche – sans lien direct avec ces fonctions de cœur de métier, ont été écartés de cette sélection.**

Peuvent être identifiées comme fonctions de support, les fonctions ressources humaines, celles liées au système d'information, aux achats, la fonction financière, patrimoniale, juridique, la

<sup>9</sup> Comment comparer le cas d'un candidat classé au rang n°2 par un établissement qui a classé seulement 2 candidats à celui d'un candidat classé au rang n°2 par un établissement qui a classé 40 candidats ?

<sup>10</sup> Quelques établissements n'ont pas classé leurs candidats.

fonction communication, les services généraux (accueil, courrier, reprographie, parc automobile et transport), et également le support aux fonctions électives<sup>11</sup>.

Puis, dans un second temps, les dossiers ont été évalués en appliquant les critères posés par les LDG ministérielles, c'est-à-dire au vu **des acquis de l'expérience professionnelle** et de la **valeur professionnelle** des agents. Les 15 binômes ont apprécié les dossiers à travers les quatre items suivants (les mêmes que ceux utilisés pour la sélection 2022) :

- parcours professionnel, mobilité géographique/fonctionnelle, présentation aux examens professionnels et aux concours ;
- expérience professionnelle et expertise dans le corps ;
- aptitudes professionnelles, qualité du travail ;
- aptitudes relationnelles, dialogue, travail en équipe.

Du fait d'une augmentation de l'objectif de dossiers à présélectionner, l'exercice d'évaluation a été un peu moins sévère que pour la session 2022 (120 dossiers présélectionnés sur 934, soit 1 dossier présélectionné sur 8 dossiers déposés). Cette phase de présélection avait pour objectif de classer les dossiers les uns par rapport aux autres et de distinguer les éléments particulièrement remarquables au regard de ces quatre critères.

Les binômes d'experts ont ainsi pu établir une évaluation partagée de chaque dossier. Compte tenu de la sélectivité de cette LA exceptionnelle d'accès au corps des IGR, les binômes ont été invités à classer seulement 8 dossiers sur une liste principale et 2 dossiers sur une liste supplémentaire parmi la soixantaine de dossiers qui leur ont été attribués.

L'interclassement de tous les dossiers classés sur liste principale par tous les binômes a été réalisé par le comité de sélection lors de la phase de présélection du 12 juillet 2023.

Sur l'organisation matérielle, le suivi de la phase d'examen des dossiers a été assuré comme pour la session 2022 par des visioconférences régulières organisées par la présidente et la vice-présidente avec l'ensemble des membres du comité de sélection permettant de s'assurer de l'avancement de l'expertise des dossiers et de partager les éventuelles difficultés d'appréciation. **Le fait de disposer de quatre semaines et d'avoir un nombre plus important de membres du comité de sélection (30 en 2023 contre 20 en 2022) a permis aux binômes de travailler plus sereinement pour évaluer un nombre de dossiers moins important que celui de la session 2022 (60 à 63 dossiers en 2023 contre plus de 90 en 2022).**

L'objectif de cette première phase était de présélectionner les 120 candidats<sup>12</sup> soit près du double de ceux de la session 2022<sup>13</sup> qui ont ensuite été entendus à l'oral entre le 27 et le 29 novembre 2023, selon un ratio de trois fonctionnaires présélectionnés pour une possibilité de promotion.

#### **4.2 La phase de sélection des 33 candidats à partir de l'audition des 110 candidats**

Au sein du comité de sélection, cinq commissions de 5 experts ont été constituées (5 experts remplaçants ont été définis par demi-journée en fonction de la BAP des candidats à auditionner). Pour auditionner les 110 candidats présélectionnés. Les cinq experts de la BAP J exerçant des fonctions d'encadrement supérieur ont été désignés en tant que responsables de chacune des cinq commissions. Leur rôle a notamment consisté en l'organisation des échanges avec les candidats (accueil du candidat, présentation de l'épreuve orale et distribution de la parole entre les membres de la commission).

---

<sup>11</sup> Ces fonctions de support sont le plus souvent assurées au sein des services centraux dans le cas des universités.

<sup>12</sup> Rappel sur les 120 candidats sélectionnés, 7 se sont désistés et 3 ne remplissaient pas les conditions de recevabilité relatives à l'ancienneté dans le corps des ingénieurs d'études.

<sup>13</sup> Rappel sur la session 2022 : 958 dossiers examinés, 68 présélectionnés pour 34 possibilités de promotion.

L'audition des candidats a été assurée par une commission à laquelle n'appartenaient pas les membres experts ayant procédé à l'examen préalable des dossiers dans la phase de présélection. Les membres de la commission ont ainsi pu évaluer l'oral des candidats indépendamment de l'appréciation portée par les membres experts ayant procédé à la lecture du dossier lors de la phase de présélection.

De plus, en matière de prévention des conflits d'intérêt, le comité de sélection a veillé strictement à ce que les candidats ne se présentent pas à l'oral devant une commission dans laquelle ils pouvaient être connus par un des experts. La présence de remplaçants a permis de procéder à des échanges au sein des commissions pour veiller au respect de ce principe.

Sur l'organisation matérielle des oraux, la présidente et la vice-présidente ont assisté aux oraux sur les cinq demi-journées en tant qu'observatrices<sup>14</sup>, chacune dans une des cinq commissions, en changeant de commission par demi-journée afin de s'assurer que les oraux dans les cinq commissions se déroulaient selon les mêmes modalités. Un point de suivi des oraux a été fait chaque jour en fin de journée avec les 30 membres du comité de sélection par la présidente et la vice-présidente du comité de sélection.

Une fiche d'évaluation pour les oraux a été transmise par la présidente et la vice-présidente du comité de sélection aux membres des trois commissions.

Cette fiche, identique à celle de la session 2022, distinguait les éléments suivants<sup>15</sup> :

- présentation du candidat (5mn) évaluation sur trois items:
  - Clarté de l'exposé et structuration de la présentation : plan avec des parties clairement distinguées, qualité de l'expression et niveau de vocabulaire employé ;
  - Mise en valeur des compétences : ce que le candidat sait faire résumé en quelques phrases clés ;
  - Présentation du parcours et des acquis de l'expérience : étapes du parcours mises en lien avec des réalisations professionnelles, distinction d'une progression dans le parcours professionnel.
  
- échange avec le candidat (25 mn) évaluation sur cinq items :
  - Maîtrise de son domaine d'expertise : compétences liées aux différents emplois- type d'IGR de chaque BAP ;
  - Contribution à la recherche et/ou appui à l'enseignement : activité en prise directe ou indirecte avec la recherche ou l'enseignement ;
  - Capacité à se projeter ou à occuper un emploi d'IGR : compétences transversales exigées d'un cadre supérieur de l'Etat au niveau management d'équipes, leadership, capacité à piloter des projets complexes, esprit d'initiative, capacité de conceptualisation ;
  - Connaissance de son environnement professionnel : environnement de l'ESRI, fonctionnement des instances de l'établissement ou de la structure où le candidat est affecté ;
  - Participation au rayonnement/visibilité de l'établissement : en lien avec la contribution à la recherche grâce à des publications scientifiques ou en lien avec l'appui à l'enseignement grâce à la diffusion de méthodes pédagogiques innovantes.

Si les résultats de cette deuxième session sont statistiquement meilleurs du point de vue de l'accès des femmes au corps des IGR, le comité de sélection a pu à nouveau observer un

---

<sup>14</sup> Ce qui a été précisé à chaque candidat au début de son audition lors de la présentation de chaque membre de la commission.

<sup>15</sup> Cf. article 5 du décret du 26 avril 2022 fixant les modalités de sélection professionnelle susvisé.

**mécanisme de modestie des femmes** : plusieurs candidates ont cette exigence de sincérité en contextualisant la réalité effective de leur activité, ce qui parfois peut tendre à minimiser leur surface professionnelle.

Cette année encore, le comité de sélection constate une **connaissance de l'environnement professionnel immédiat parfois insuffisante** y compris quand il s'agit de la propre structure d'exercice.

Le comité a également constaté lors de la présentation en 5mn de leur parcours que les candidats ont une certaine **difficulté à formuler et mettre en valeur leurs compétences** lesquelles de ce fait doivent être déduites par le jury.

S'agissant de **capacité des candidats à se projeter dans un emploi d'IGR**, le comité de sélection a été frappé par la récurrence des termes « reconnaissance » et « légitimité » qui témoignent, pour le premier, de la réalité de missions exercées relevant déjà du niveau IGR, et pour le second du positionnement de candidats au sein d'équipes d'IGR exerçant des activités du même ordre ou souhaitant augmenter leur participation à des projets scientifiques en propre. Si cette promotion d'accès au corps des IGR ne saurait être réduite à une reconnaissance pour services rendus, la récurrence de ce terme (reconnaissance) dénote à l'échelle nationale le constat d'une reconnaissance insuffisante de la contribution des ITRF dans le paysage de la recherche.

## **5 Les enseignements pour les candidats et pour les établissements de ce second exercice de sélection professionnelle pour la session 2024**

Cette sélection professionnelle 2023 a bénéficié comme en 2022 des regards croisés entre experts de différentes BAP qui distingue cette LA exceptionnelle des modalités habituelles des concours et des promotions de la filière ITRF qui sont organisés BAP par BAP. Le nombre de membres du comité de sélection porté de 20 à 30 est une réelle amélioration au service de la qualité de l'examen des dossiers par les binômes dans la phase de présélection.

En vue de la prochaine session, la présidente et la vice-présidente du comité de sélection souhaitent attirer l'attention des établissements et des candidats sur trois points qui figuraient déjà dans le rapport de la session 2022 mais qui méritent encore d'être soulignés.

- la **stratégie en matière de politique de ressources humaines** doit permettre de conseiller la voie de promotion la plus adaptée pour chaque candidat, entre la liste d'aptitude classique, cette liste d'aptitude exceptionnelle qui répond à des critères spécifiques, le tableau d'avancement, le cas échéant, ou l'inscription aux concours interne/externe (cf. les entretiens annuels des agents avec leur supérieur hiérarchique qui comportent une partie liée à la progression de carrière) ;
- la **distinction à faire entre recevabilité administrative des candidatures et complétude des dossiers**. La recevabilité administrative est le fait que le candidat dispose de l'ancienneté demandée (justifier au 1<sup>er</sup> janvier 2023 de 7 années de services effectifs dans le corps des IGE<sup>16</sup>). Un dossier complet est celui qui comporte toutes les pièces exigibles dans le décret relatif aux modalités de sélection de cette LA exceptionnelle<sup>17</sup>. Les membres du comité de sélection ont relevé un problème

<sup>16</sup> Cf. article 1<sup>er</sup> du décret n°2022-703 du 26 avril 2022 susvisé.

<sup>17</sup> Les pièces du dossier à joindre sont précisées à l'article 3 de l'arrêté du 26 avril 2022 fixant les modalités de sélection professionnelle précédant l'inscription sur la liste d'aptitude exceptionnelle pour l'accès au corps de IGR : un état de services publics et privés, ses titres et diplômes, un curriculum vitae dactylographié de deux pages au maximum, décrivant les emplois occupés, les fonctions et les responsabilités exercées, les formations suivies et les stages effectués, un rapport d'activité dactylographié de trois pages maximum valorisant son concours au développement de la recherche ou ses fonctions d'appui à l'enseignement, un

récurrent avec les organigrammes fonctionnels qui n'étaient pas signés ou qui ne se présentaient pas sous la forme attendue<sup>18</sup> ainsi qu'avec des dossiers incomplets. Il importe que les établissements valident l'organigramme fonctionnel produit par le candidat et vérifient la complétude des dossiers (pièces signées par le chef d'établissement) en s'assurant de la recevabilité des candidatures (ancienneté exigible) pour éviter tout rejet de ceux-ci en cours de procédure de sélection. Enfin, il ne faut pas mettre de liens hypertexte dans les dossiers qui sont scannés ;

- **la faiblesse de certaines présentations orales** : les établissements doivent veiller à organiser des sessions d'entraînement à se présenter en cinq minutes de façon structurée et en termes compréhensibles par des non spécialistes (ne relevant pas de la BAP du candidat). Il est également important de dispenser des formations pour connaître son environnement professionnel. Un IGR est un cadre supérieur de l'Etat qui exerce ses fonctions dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR). Il doit connaître le fonctionnement de son établissement en dehors de la structure où il est affecté ainsi que les sujets d'actualité relevant du domaine de l'ESR. Ce point vaut à la fois pour l'oral de la LA exceptionnelle mais aussi pour les oraux des concours (modules communs de formation). Le candidat doit être en capacité de présenter ses fonctions et ses projets de développement de la recherche ou d'appui à l'enseignement de façon concise et claire. De la même façon, il est attendu que les candidats répondent aux questions également de façon concise et précise sans chercher à présenter tous les détails d'un projet ou d'une recherche qu'ils conduisent ou auxquels ils participent.

Enfin, la présidente et la vice-présidente tiennent à souligner, comme c'était déjà le cas pour la session 2022, la qualité du travail des 30 membres du comité de sélection et l'ambiance cordiale dans laquelle cette sélection professionnelle a été réalisée.

Elles remercient également les services de la DGRH pour la qualité et l'efficacité de leur travail de préparation de cette session 2023 de la LA exceptionnelle d'accès au corps des IGR et pour leur disponibilité.



Sophie Julien  
Présidente du comité de sélection



Catherine Vieillard  
Vice-présidente du comité de sélection

---

organigramme structurel et un organigramme fonctionnel de la structure qui l'emploie, visés par le responsable de la structure.

<sup>18</sup> Un organigramme fonctionnel doit permettre de distinguer les missions du candidat et l'ensemble des services avec lesquels il est en relation fonctionnelle (et non hiérarchique comme c'est le cas dans un organigramme classique où on peut voir la place du candidat dans la ligne hiérarchique de la structure où il est affecté avec son supérieur et également les agents placés sous sa responsabilité le cas échéant). Son objectif est de visualiser rapidement la fonction occupée, les missions assurées et les relations fonctionnelles. C'est une traduction schématique de la fiche de poste du candidat.