

**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 2024**

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 MENJS/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 MENJS/MESR-DGRH D2-5 et C2 du 5 septembre 2024 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 (6 documents):

- 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 5 septembre 2024
- Charte de déontologie signée par les membres du comité de sélection de la session 2024 de la LA exceptionnelle d'accès au corps des IGR

\*\*\*

**1 Un dernier exercice de sélection professionnelle portant sur 912 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** sont requalifiés jusqu'en 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, 33 emplois d'IGR ont été pourvus par la sélection professionnelle ouverte pour 2023 **et 33 emplois d'IGR étaient à pourvoir par la sélection professionnelle ouverte pour 2024** au titre du dernier exercice de cette LA exceptionnelle.

La phase de présélection des 912<sup>3</sup> dossiers a débuté le 9 septembre 2024 et s'est terminée le 4 octobre 2024. La présidente et la vice-présidente du comité de sélection précisent que la majorité des dossiers déposés étaient cette année encore de très bonne qualité. 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 912 dossiers déposés) avec, comme en 2023, des écarts importants selon les branches d'activité professionnelle considérées (cf. tableau 5 *infra*).

## **2 Un comité de sélection de 30 membres garant de la 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 (IGÉSR), le comité de sélection était cette année composé de 30 membres<sup>4</sup> tous experts des branches d'activité professionnelle (BAP<sup>5</sup>) de la filière ITRF.

Toutes les BAP étaient représentées par au moins trois experts<sup>6</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 au ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche pour l'accès au corps des IGR au titre de cette session 2024 de la LA exceptionnelle.

Cette sélection professionnelle a été opérée en deux phases, comme pour les sessions 2022 et 2023 :

---

<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> 939 dossiers ont été déposés, 26 ont été déclarés irrecevables et 16 dossiers ont été ôtés car ils correspondent à des lauréats de la liste d'aptitude « classique » donc il restait 913 dossier à examiner. 1 candidat en BAP B s'est désisté car il a réussi un concours d'IGR. Au total, ce sont 912 dossiers qui ont été examinés par le comité de sélection.

<sup>4</sup> Cf. décision DGRH du 5 septembre 2024 portant nomination du comité de sélection de la LA 2023 exceptionnelle d'accès au corps des IGR. Ces 30 experts se sont engagés à respecter les principes d'une charte de déontologie annexée au présent rapport.

<sup>5</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 \(données ouvertes\) \(enseignementsup-recherche.gouv.fr\)](https://enseignementsup-recherche.gouv.fr)

<sup>6</sup> Sauf les BAP D et G qui ne comptaient que 2 experts compte tenu du nombre de dossiers déposés (respectivement 55 et 33).

- examen des 912 dossiers de candidature pour présélectionner 120 candidats (du 9 septembre au 4 octobre 2024), 28 jours avec trois week-end et une soixantaine de dossiers par binôme d'experts ayant procédé au double examen de chaque dossier,
- audition des 120 candidats (du 25 au 27 novembre 2024 dans des locaux situés au 253 rue du Faubourg Saint-Martin, 75010 Paris) pour sélectionner 33 candidats.

**3 Les candidats : 912 dossiers de candidatures ont été examinés en phase de présélection, 120 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
912	120	13%*	120	33	30%**

\* soit 1 dossier sur 8 déposés

\*\* soit 1 dossier sur 28 déposés

Le niveau de sélectivité est le même que celui de la session 2023, avec 1 dossier présélectionné pour 8 dossiers déposés et 1 dossier sélectionné pour 28 dossiers déposés. De plus, en 2024, le comité en accord avec la DGRH, a conservé le même nombre de candidats présélectionnés, c'est-à-dire 120 pour permettre l'audition d'une proportion large de candidats.

**Tableau 1 : répartition des 912 dossiers déposés par les 125 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	748	95	26
Ecoles d'ingénieurs	24	56	4	2
Hors écoles d'ing. et hors univ*	18	71	14	4
IEP	2	2	1	0
ENS	2	18	3	1
Rectorats	8	16	3	0
CNOUS et CROUS	1	1	0	0
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>912</b>	<b>120</b>	<b>33</b>

\*Grands établissements, administration centrale, Universciences, EHESS, EPHE, CNAM, école française d'archéologie, Collège de France, MNHN, Observatoire Côte d'Azur etc.

La lecture de ce tableau 1 est la suivante : 70 universités ont déposé 748 dossiers, dont 95 ont été présélectionnés et parmi ces 95 dossiers présélectionnés, 26 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 58), 13% de leurs dossiers ont été présélectionnés et parmi ces dossiers présélectionnés, 27% ont été sélectionnés.

En moyenne, les écoles d'ingénieurs ont déposé 2 dossiers (écart entre écoles variant de 1 à 17), 7% de leurs dossiers ont été présélectionnés et parmi ces dossiers présélectionnés 50% ont été sélectionnés.

Les rectorats ont déposé 2 dossiers en moyenne et si 3 dossiers ont été présélectionnés (1 BAP J et BAP D) aucun n'a été sélectionné. Le CNOUS et les CROUS n'ont déposé qu'un seul dossier qui n'a pas été présélectionné.

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

912 dossiers ont été adressés par 30 académies au sein de 17 régions académiques ce qui fait une moyenne de 30 dossiers par académie et de 54 dossiers par région académique.

La présidente et la vice-présidente du jury rappellent à cet égard que **l'organisation des formations et/ou des préparations des candidats pour les concours et les examens professionnels pourrait s'organiser avec profit 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 912 dossiers déposés par BAP et par genre

BAP	Femmes	Hommes	Total	%BAP	% Femmes
A	109	40	149	16,3%	73,2%
B	41	43	84	9,2%	48,8%
C	12	107	119	13,0%	10,1%
D	35	20	55	6,0%	63,6%
E	26	150	176	19,3%	14,8%
F	73	37	110	12,1%	66,4%
G	11	22	33	3,6%	33,3%
J	152	34	186	20,4%	81,7%
<b>Total</b>	<b>459</b>	<b>453</b>	<b>912</b>	<b>100%</b>	<b>50,3%</b>

La lecture de ce tableau 2 est la suivante : 149 dossiers de la BAP A ont été déposés dont 109 dossiers de candidates qui représentent 73,2% des dossiers déposés de la BAP A. Les dossiers de la BAP A représentent 16,3% des 912 dossiers déposés.

Tableau 3 : répartition de la population totale des 12 588 IGE par BAP et par genre en 2024

BAP	Femmes	Hommes	Total	%BAP	% Femmes
A	583	242	825	6,6%	70,7%
B	228	237	465	3,7%	49,0%
C	99	638	737	5,9%	13,4%
D	193	127	320	2,5%	60,3%
E	775	2 509	3 284	26,1%	23,6%
F	1 189	588	1 777	14,1%	66,9%
G	221	490	711	5,6%	31,1%
J	3 279	946	4 225	33,6%	77,6%
Hors BAP	120	124	244	1,9%	49,2%
<b>Total</b>	<b>6 687</b>	<b>5 901</b>	<b>12 588</b>	<b>100%</b>	<b>53,1%</b>

Source : DGRH C2-5 au 2 octobre 2024

Les dossiers déposés (cf. tableau 2) peuvent se classer pour cette session 2024 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 (407 dossiers, soit 45% **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) ;
- BAP E et F (286 dossiers, soit 31% 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 (219 dossiers, soit 24% 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 912 dossiers déposés pour la LA exceptionnelle IGR de la session 2024 à celle de la population totale des IGE en 2024 du tableau 3.

Les BAP scientifiques ne représentent que 18,6% du total des IGE en 2024<sup>8</sup>, elles représentent 45% 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 est de 53,1% en 2024, il est de 50,3% dans les 912 dossiers déposés.

Tableau 4 : répartition des 33 dossiers sélectionnés à la session 2024 par BAP et par genre

BAP	Femmes	Hommes	Total	%BAP	% Femmes
A	9	3	12	36,4%	75,0%
B	2	3	5	15,2%	40,0%
C	0	8	8	24,2%	0%
D	1	0	1	3,0%	100%
E	0	4	4	12,1%	0%
F	2	0	2	6,1%	100%
J	1	0	1	3,0%	100%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>45,5%</b>

La lecture de ce tableau 4 est la suivante : 12 dossiers de la BAP A ont été sélectionnés dont 9 dossiers de candidates qui représentent 75% des dossiers sélectionnés de la BAP A. Les dossiers de la BAP A représentent 36,4% des 33 dossiers sélectionnés.

La sélection professionnelle opérée par le comité de sélection ne retient aucun candidat de la BAP G car, parmi les 33 dossiers déposés (cf. tableau 2) - dont la qualité intrinsèque n'est pas en cause ici- aucun ne répondait aux critères de la LA exceptionnelle (concours au développement de la recherche ou appui aux enseignements).

En effet, depuis la première année de cette sélection en 2022, 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 n'ont pas de lien direct avec l'activité des unités de recherche ou des entités/services ayant des activités de formation.

Les 33 dossiers sélectionnés relèvent du **cœur de cible qui est constitué par les BAP scientifiques** du premier groupe identifié ci-dessus (26 dossiers des BAP A à D, **soit 79% des 33 sélectionnés**).

Tableau 5 : niveau de sélectivité par BAP et par genre de la session 2024

BAP	Femmes	Hommes	Total
A	12	13	25
B	21	14	35
C	-	13	13
D	35	-	35
E	-	38	38
F	37	-	37
J	152	-	152

<sup>8</sup> 2 347 IGE en BAP A, B, C et D sur un total de 12 588 IGE toutes BAP confondues.

Total			28
-------	--	--	----

La lecture de ce tableau 5 est la suivante : en BAP A, 1 dossier a été sélectionné sur 12 dossiers déposés. En BAP A, 1 dossier a été sélectionné sur 12 dossiers déposés par des femmes et 1 dossier a été sélectionné sur 13 dossiers déposés par des hommes.

Les **candidates représentent 45,5% de la sélection** alors qu'elles représentaient 50,3% des 912 dossiers déposés et 49,2% des 120 dossiers présélectionnés. Ce résultat s'explique d'une façon mécanique par le faible nombre de femmes dans les BAP C et E dans la population totale des IGE (cf. tableau 3) et de ce fait dans la présélection (3 femmes présélectionnées en BAP C pour 19 hommes et également 3 femmes en BAP E pour 19 hommes). La BAP C représentait 13% de l'ensemble des dossiers déposés toutes BAP confondues et la BAP E représentait 19,3% (cf. tableau 2). Il ressort qu'une plus grande attention doit être portée aux candidates de ces BAP par les établissements afin de mieux les préparer à se présenter et à présenter leurs activités et travaux.

#### 4 L'organisation du travail du comité de sélection

La DGRH a transmis aux membres du comité de sélection une liste nominative des 912 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 néanmoins que les dossiers ont été examinés par les établissements<sup>10</sup>.

##### 4.1 La phase de présélection des 120 candidats à partir de l'examen des 912 dossiers

Les 30 experts ont procédé à l'examen des 912 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 en effet 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 58 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 2023) :

- 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.

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 9 octobre 2024.

Sur l'organisation matérielle, le suivi de la phase d'examen des dossiers a été assuré comme pour la session 2024 par des visioconférences hebdomadaires 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 (rappel 30 membres en 2023 et en 2024 contre 20 membres en 2022) a permis aux binômes de travailler sereinement et d'évaluer un nombre de dossiers égal à celui de la session 2023 (rappel 60 à 63 dossiers en 2023 contre plus de 90 en 2022 par binôme).

L'objectif de cette première phase était de présélectionner les 120 candidats soit le même nombre que ceux de la session 2023<sup>12</sup> qui ont ensuite été entendus à l'oral entre le 25 et le 27 novembre 2024, 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 119<sup>13</sup> 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 120 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).

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

---

<sup>11</sup> Ces fonctions de support sont le plus souvent assurées au sein des services centraux dans le cas des universités comprenant aussi celles de directeur de la communication ou de directeur de cabinet de ce fait n'ont pas été retenues par la sélection.

<sup>12</sup> Rappel sur la session 2023 : 938 dossiers examinés, 110 présélectionnés pour 33 possibilités de promotion.

<sup>13</sup> A noter, 1 seul désistement à l'oral d'un candidat en BAP C.

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 assuré le suivi des oraux en fin de journée avec les 30 membres 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 cinq commissions.

Cette fiche, identique à celle de la session 2023, distinguait les éléments suivants<sup>14</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.

Les résultats de cette troisième et dernière session font apparaître du point de vue de l'accès des femmes au corps des IGR, une légère inflexion. Le comité de sélection a pu observer un **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 lors des entretiens oraux.

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.

---

<sup>14</sup> Cf. article 5 du décret du 26 avril 2022 fixant les modalités de sélection professionnelle susvisé.



Le comité a également constaté lors de la présentation en 5mn de leurs 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 au paysage de la recherche.

## **5 Les enseignements pour les candidats et pour les établissements de ce dernier exercice de sélection professionnelle valant pour les concours et examens professionnels de 2025**

Cette dernière sélection professionnelle 2024 a bénéficié comme pour les deux autres sessions des regards croisés entre experts de différentes BAP qui distinguent cette LA exceptionnelle des modalités habituelles des concours et des promotions de la filière ITRF qui sont organisés BAP par BAP. La présence de 30 membres au sein du comité de sélection est un gage de qualité de l'examen des dossiers par les binômes dans la phase de présélection.

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 les rapports de la session 2022 et 2023 mais qui méritent encore d'être soulignés et restent valables pour les concours et les examens professionnels à venir.

- 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, le tableau d'avancement, le cas échéant, ou l'inscription aux concours interne/externe et les examens professionnels (*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 dans le cadre de cette LA exceptionnelle au 1<sup>er</sup> janvier 2024 de 7 années de services effectifs dans le corps des IGE<sup>15</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>16</sup>. Les membres du comité de sélection ont relevé un problème récurrent avec les organigrammes fonctionnels qui n'étaient pas signés ou qui ne se présentaient pas sous la forme attendue<sup>17</sup> ainsi que

---

<sup>15</sup> Cf. article 1<sup>er</sup> du décret n°2022-703 du 26 avril 2022 susvisé.

<sup>16</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 organigramme structurel et un organigramme fonctionnel de la structure qui l'emploie, visés par le responsable de la structure.

<sup>17</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

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 et/ou de préparation). 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, 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 2024 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 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.