

**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 2022**

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^{er} 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 10 octobre 2022 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 10 octobre 2022
- Charte de déontologie signée par les membres du comité de sélection de la session 2022 de LA exceptionnelle d'accès au corps des IGR

1 Un premier exercice de sélection professionnelle marqué par un nombre très important de candidatures reçues dont une partie ne répondait pas aux critères spécifiques de développement de la recherche ou d'appui à l'enseignement

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 recherche¹ (IGR). Un recrutement exceptionnel a ainsi été ajouté aux recrutements existants (concours internes et externes, liste d'aptitude qualifiée de droit commun).

¹ 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**² 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 étaient à pourvoir par la sélection professionnelle ouverte pour 2022 au titre de cette LA exceptionnelle.

La présidente et la vice-présidente du comité de sélection indiquent que la majorité des dossiers déposés étaient de très bonne qualité. La rédaction des différentes pièces a été faite avec rigueur et permettaient de mettre en valeur les fonctions qui concouraient au développement de la recherche ou à la qualité de l'appui à l'enseignement comme cette LA exceptionnelle l'exigeait.

De nombreux dossiers étaient proches de la présélection mais le niveau de sélectivité élevé (1 dossier sélectionné pour 28 dossiers déposés avec des écarts importants entre les branches d'activité professionnelle) a eu pour conséquence qu'ils n'ont pas été retenus. Il est important que les candidats dont les fonctions répondent aux critères spécifiques de cette sélection professionnelle puissent à nouveau présenter leur dossier à la session 2023.

2 Un comité de sélection de 20 membres experts issus de toutes les BAP permettant de croiser les regards et d'enrichir l'examen des 958 dossiers des candidats

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 composé de 20 membres³ tous des experts des branches d'activité professionnelle (BAP⁴) de la filière ITRF.

Toutes les BAP étaient représentées par au moins deux experts, sauf la BAP G, afin de garantir l'équité de traitement des candidatures. De plus, ces 20 experts se sont engagés à respecter les principes d'une charte de déontologie (cf. charte en annexe).

A noter, le désistement tardif d'un membre du comité de sélection (un expert de la BAP E) a déséquilibré la constitution des binômes pour l'examen des dossiers dans la phase de présélection ainsi que celle des trois commissions constituées pour les auditions dans la phase de sélection.

Ce comité de sélection avait pour mission d'établir, par ordre alphabétique, la liste des 34 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 LA exceptionnelle.

Cette sélection professionnelle a été opérée en deux phases :

² 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.

³ Cf. décision DGRH du 10 octobre 2022 portant nomination du comité de sélection de la LA 2022 exceptionnelle d'accès au corps des IGR. Ces 20 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.

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

- examen des 958 dossiers de candidature pour présélectionner 68 candidats (du 5 au 17 octobre 2022, 12 jours avec deux week-end et près d'une centaine de dossiers par expert car double examen de chaque dossier),
- audition des 68 candidats (du 7 au 10 novembre 2022 dans des locaux situés au 253 rue du Faubourg Saint-Martin, 75010 Paris) pour sélectionner 34 candidats.

3 Les candidats : 958 dossiers de candidatures ont été examinés en phase de présélection, 66 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
958	68	7,09%**	66*	34	3,55%***

*2 candidats présélectionnés sur dossier, une femme et un homme tous deux de la BAP C, ne se sont pas présentés à l'oral.

** soit 1 dossier sur 14 déposés

*** soit 1 dossier sur 28 déposés

Les 958 dossiers déposés se répartissent entre les 124 établissements suivants⁵ :

- 768 dossiers adressés par 71 universités dont 2 COMUE ce qui fait une moyenne de 11 dossiers par université avec une répartition allant de 1 à 43 dossiers selon la taille des universités (58 dossiers d'universités ont été présélectionnés sur les 68 dont aucun dossier de COMUE et 30 dossiers ont été sélectionnés sur les 34) ;
- 76 dossiers adressés par 22 écoles d'ingénieurs (3 dossiers présélectionnés sur les 68 et 2 sélectionnés sur les 34) ;
- 81 dossiers adressés par 20 établissements hors universités et hors écoles d'ingénieurs (4 dossiers présélectionnés et 1 dossier sélectionné sur les 34) ;
- 23 dossiers adressés par 2 IEP et 2 ENS (3 dossiers présélectionnés sur les 68 et 1 dossier sélectionné sur les 34) ;
- 7 dossiers ont été adressés par 4 rectorats et l'administration centrale (aucun dossier n'a été présélectionné) ;
- 3 dossiers adressés par 2 CROUS et le CNOUS (aucun dossier n'a été présélectionné).

958 dossiers ont été adressés par les 30 académies au sein des 18 régions académiques ce qui fait une moyenne de 32 dossiers par académie et de 53 par région académique. L'organisation des formations et/ou des préparations à destination des candidats pourrait être faite à ce niveau à l'initiative d'une université chef de file, ce qui permettrait notamment pour les petits établissements, c'est-à-dire ceux ayant moins de 5 candidats (écoles d'ingénieurs, rectorats, IEP, autres établissements etc.) de s'impliquer dans une dynamique de site au bénéfice de leurs candidats.

Tableau 1 : répartition des 958 dossiers déposés par BAP et par genre

BAP	Femmes	Hommes	Total	%BAP	% Femmes
A	112	50	162	17%	69%
B	34	55	89	9%	38%
C	13	115	128	13%	10%
D	26	24	50	5%	52%
E	38	175	213	22%	18%
F	85	49	134	14%	63%
G	16	19	35	4%	46%

⁵ Près de 8 dossiers par établissements en moyenne.

J	124	23	147	15%	84%
Total	448	510	958	100%	47%

La lecture de ce tableau 1 est la suivante : 162 dossiers de la BAP A ont été déposés dont 112 dossiers de candidates qui représentent 69% des dossiers déposés de la BAP A. Les dossiers de la BAP A représentent 17% des 958 dossiers déposés.

Tableau 2 : 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%
Total	4 604	4 063	8 667	100%	53%

Source : bilan social 2019-2020⁶ du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Les dossiers déposés (cf. tableau 1) peuvent se classer 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 (429 dossiers): 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 (347 dossiers): 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 (182 dossiers) : 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 2 permet de voir la répartition par BAP et par genre des dossiers déposés pour la LA exceptionnelle IGR de 2022 par rapport à celle de la population totale des IGE mesurée en 2019. Si les BAP scientifiques ne représentent que 22% du total des IGE, 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.

⁶ Voir tableaux des pages 52 et 54 du bilan social 2019-2020.

Tableau 3 : répartition des 34 dossiers sélectionnés par BAP et par genre

BAP	Femmes	Hommes	Total	%BAP	% Femmes
A	4	7	11	32%	36%
B	1	3	4	12%	25%
C	1	3	4	12%	25%
D	2	1	3	9%	67%
E	2	4	6	18%	33%
F	1	1	2	6%	50%
J	2	2	4	12%	50%
Total	13	21	34	100%	38%

La lecture de ce tableau 3 est la suivante : 11 dossiers de la BAP A ont été sélectionnés dont 4 dossiers de candidates qui représentent 36% des dossiers sélectionnés de la BAP A. Les dossiers de la BAP A représentent 32% des 34 dossiers sélectionnés.

La sélection professionnelle opérée par le comité de sélection ne comporte aucun candidat de la BAP G car, parmi les 35 dossiers déposés dont la qualité intrinsèque n'a nullement été remise en cause, 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.

Néanmoins, l'appréciation du comité de sélection tient compte du parcours des candidats donc il est envisageable, pour les prochaines sessions, qu'un ingénieur d'étude qui exerce des fonctions de support, ait exercé des fonctions correspondant à un des deux critères de cette LA exceptionnelle et soit sélectionné en raison de sa carrière.

Les 34 dossiers sélectionnés relèvent du cœur de cible qui est constitué par les BAP scientifiques du premier groupe identifié ci-dessus (22 dossiers des BAP A à D, soit 65% des 34 sélectionnés).

Tableau 4 : niveau de sélectivité par BAP et par genre

BAP	Femmes	Hommes	Total
A	28	7	15
B	34	18	22
C	13	38	32
D	13	24	17
E	19	44	36
F	85	49	67
J	62	12	37
Total	34	24	28

La lecture de ce tableau 4 est la suivante : en BAP A, 1 dossier a été sélectionné sur 15 dossiers déposés. En BAP A, 1 dossier a été sélectionné sur 28 dossiers déposés par des femmes et 1 dossier a été sélectionné sur 7 dossiers déposés par des hommes.

Le niveau de sélectivité a favorisé les candidates des BAP C, D et E et les candidats des BAP A, B et J. Il a été plus défavorable aux candidates des BAP F et J et aux candidats des BAP C, E et F.

Les candidates représentent 38% de la sélection alors qu'elles représentaient 47% des 958 dossiers déposés⁷ et 37% des 68 dossiers présélectionnés. Ainsi, les oraux ont plutôt permis d'améliorer la part des femmes dans la sélection.

En comparant la part de chaque BAP dans les 958 dossiers déposés par rapport à celle dans les 34 dossiers sélectionnés, il est possible d'appréhender la façon dont la proportion de femmes a évolué sous l'action de plusieurs effets.

⁷ Il y a 49% de femmes promouvables à la LA de droit commun au titre de l'année 2022.

Trois effets conjugués ont contribué à la baisse de la proportion des femmes dans les 34 dossiers sélectionnés :

- plus de places ont été attribués aux dossiers d'hommes de la BAP A (11 places avec 7 hommes et seulement 4 femmes soit 36% de femmes) alors qu'il y avait initialement plus de femmes qui avaient déposé un dossier dans cette BAP (69% de femmes) ;
- moins de places ont été attribuées aux dossiers des BAP F et J⁸ (2 places en BAP F avec 1 homme et 1 femme soit 50% de femmes et 4 places en BAP J avec 2 hommes et 2 femmes soit également 50% de femmes) alors qu'il y avait plus de femmes qui avaient déposé un dossier dans ces deux BAP (63% de femmes en BAP F et 84% de femmes en BAP J) ;
- plus de places ont été attribuées aux dossiers d'hommes de la BAP B (4 places avec 3 hommes et 1 femme, soit 25% de femmes) pour laquelle plus d'hommes avaient déposé de dossiers (38% de femmes).

Deux effets conjugués ont contribué à la hausse de la proportion des femmes dans les 34 dossiers sélectionnés. Cependant, ils n'ont pas été suffisants pour rétablir la proportion de femmes sélectionnées par rapport à celle des dossiers déposés :

- moins de places ont été attribuées aux dossiers des BAP C et E (4 places avec 1 femme et 3 hommes, soit 25% de femmes pour la BAP C et 6 places avec 2 femmes et 4 hommes, soit 33% de femmes pour la BAP E) alors qu'il y avait plus d'hommes qui avaient déposé un dossier (10% de femmes en BAP C et 18% de femmes en BAP E) ;
- plus de places ont été attribuées aux dossiers de la BAP D (3 places avec 2 femmes et 1 homme, soit 67% de femmes) pour laquelle plus de femmes avaient déposé un dossier (52% de femmes).

4 L'organisation du travail du comité de sélection dans un calendrier contraint

La DGRH a transmis aux membres du comité de sélection une liste nominative des 958 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 déterminant⁹. L'attribution de ce rang garantit que les dossiers ont été examinés par les établissements¹⁰.

4.1 La phase de présélection des 68 candidats à partir de l'examen des 958 dossiers

Les 20 experts ont procédé à l'examen des 958 dossiers de candidature, en vue d'établir une présélection des 68 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

⁸ Sachant qu'une part importante des dossiers de BAP J correspondait à des fonctions de support hors des critères d'appréciation de cette LA exceptionnelle.

⁹ 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 ?

¹⁰ Quelques établissements n'ont pas classé leurs candidats.

fournissent des services aux fonctions métier des établissements – formation et recherche – sont sans lien direct avec ces fonctions de cœur de métier. 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 fonction communication, les services généraux (accueil, courrier, reprographie, parc automobile et transport), et également le support aux fonctions électives¹¹.

Puis 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 binômes ont apprécié les dossiers à travers les quatre items suivants :

- 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.

Compte tenu du nombre très important de candidatures (958) au regard des possibilités de promotions (34), l'exercice d'évaluation a été drastique et 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 du niveau élevé de sélectivité de cette LA exceptionnelle d'accès au corps des IGR, les binômes ont été invités à classer seulement 7 dossiers sur une liste principale et 2 dossiers sur une liste supplémentaire.

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 19 octobre 2022.

Sur l'organisation matérielle, le suivi de la phase d'examen des dossiers a été assuré 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.

De plus, les experts ont également pu contacter la présidente et la vice-présidente qui ont assuré une permanence téléphonique pendant toute la durée de la phase d'examen des dossiers. Ce suivi s'est révélé indispensable compte tenu de la nouveauté de l'exercice, des critères de sélection spécifiques et du taux de sélectivité élevé avec des délais courts (phase de présélection). Il a permis de lever des doutes sur la forme et sur le fond de certains dossiers qui étaient incomplets ou pour lesquels les fonctions des candidats posaient question.

L'objectif de cette première phase était de présélectionner les 68 candidats qui ont ensuite été entendus à l'oral entre le 7 et le 10 novembre 2022, selon un ratio retenu par la DGRH de deux fonctionnaires pour une possibilité de promotion.

4.2 La phase de sélection des 34 candidats à partir de l'audition des 66 candidats

Au sein du comité de sélection, trois commissions de 6 experts ont été constituées (2 experts remplaçants ont été définis par demi-journée en fonction de la BAP des candidats à auditionner) pour auditionner les 68 candidats présélectionnés. Les trois experts de la BAP J ont été désignés en tant que responsables de chacune des trois 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).

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

A noter deux candidats présélectionnés ne se sont pas présentés. Au total, 66 candidats ont été auditionnés.

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.

Sur l'organisation matérielle des oraux, la présidente et la vice-présidente ont assisté aux oraux sur les cinq demi-journées en tant qu'observatrices¹², chacune dans une des trois commissions, en changeant de commission tous les deux candidats afin de s'assurer que les trois commissions se déroulaient selon les mêmes modalités. Un point de suivi des oraux a été fait chaque jour en fin de journée avec les 20 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 distinguait les éléments suivants¹³ :

- 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 : compétence 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.

¹² Ce qui a été précisé à chaque candidat au début de son audition lors de la présentation de chaque membre de la commission.

¹³ Cf. article 5 du décret du 26 avril 2022 fixant les modalités de sélection professionnelle susvisé.

Le comité de sélection relève la grande qualité des prestations orales, tout en regrettant le manque de préparation de certains candidats qui pourtant disposaient d'un excellent parcours professionnel avec un dossier très bien évalué en première phase.

Savoir présenter un projet de recherche ou d'appui à l'enseignement et décrire précisément son rôle dans ce projet est ce que les membres des commissions attendaient de la part des candidats. Le fait d'avoir des experts de plusieurs BAP obligeaient les candidats à s'expliquer clairement et de façon concise en des termes simples et non techniques. C'est une présentation dont les candidats n'ont pas l'habitude et qui se prépare.

Ces oraux ont permis de donner à voir une coupe instantanée de la diversité des métiers concourant au développement de la recherche ou à l'appui à l'enseignement exercés par des ingénieurs de la filière ITRF dans des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. De plus, ces oraux ont montré que les ingénieurs d'études qui accompagnent des doctorants dans leur travail de recherche participent de l'attractivité de la filière ITRF et des métiers de la recherche.

La présidente et la vice-présidente ont particulièrement apprécié cette fonction d'observatrice pendant les oraux qui leur a offert une photographie actualisée et concrète de la richesse de la contribution de cette filière ITRF à la recherche et à l'enseignement.

Dans toute la mesure du possible, le comité de sélection a veillé à ce que la liste des 34 candidats sélectionnés garantisse un certain nombre d'équilibres prévus par les LDG. Néanmoins, la sélection professionnelle opérée par le comité de sélection ne visait pas à rétablir un équilibre qui n'existe pas dans la population des IGR de la filière ITRF. La présidente et la vice-présidente du comité de sélection tiennent à rappeler que la qualité des dossiers demeure le principal critère de choix.

5 Les enseignements pour les candidats et pour les établissements de ce premier exercice de sélection professionnelle pour les années 2023 et 2024

Cette sélection professionnelle a bénéficié 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.

Un satisfécit unanime a été exprimé par les 20 membres du comité de sélection sur la configuration « pluri-BAP » des trois commissions constituées pour les oraux qui ont favorisé une appréciation collégiale du candidat sur plusieurs dimensions, particulièrement adaptée au niveau exigible d'un IGR.

Les membres du comité de sélection ont souligné l'intérêt des échanges avec les candidats du fait de cette interaction entre les expertises issues de plusieurs BAP qui se sont complétées et ont éclairé les profils de chaque candidat sous des angles différents.

En vue des prochaines sessions, la présidente et la vice-présidente du comité de sélection souhaitent attirer l'attention des établissements et des candidats sur trois points.

- 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^{er} janvier 2022, de 7 années de services effectifs dans le corps des IGE¹⁴). Un dossier complet est celui qui comporte toutes les pièces exigibles dans le décret relatif aux modalités de sélection de cette LA exceptionnelle¹⁵. 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 attendue¹⁶ 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 la qualité du travail des 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 LA exceptionnelle d'accès au corps des IGR et pour leur disponibilité sans faille dans un calendrier très contraint.

Sophie Julien
Présidente du comité de sélection

Catherine Vieillard
Vice-présidente du comité de sélection

¹⁴ Cf. article 1^{er} du décret n°2022-703 du 26 avril 2022 susvisé.

¹⁵ 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.

¹⁶ 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.



Sous-direction du
recrutement

DGRH D5

Sous-direction de la gestion
des carrières

DGRH C2

Décision

**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, session 2022**

N° 000001R2KZP000

La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche

Vu le décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 modifié fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur ;

Vu 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 de formation

Vu l'arrêté du 26 avril 2022 fixant les modalités de sélection professionnelle précédant l'inscription sur la liste d'aptitude exceptionnelle pour l'accès aux corps des ingénieurs de recherche et ingénieurs d'études prévus aux articles 1er 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

Vu l'arrêté du 9 juin 2022 autorisant, au titre de l'année 2022, l'ouverture d'une sélection professionnelle pour l'accès au corps des ingénieurs de recherche du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche et fixant le nombre de postes offerts

DÉCIDE

Article 1^{er} : Sont nommés membres du comité de sélection pour la liste d'aptitude exceptionnelle d'accès au corps des ingénieurs de recherche du ministère chargé de l'enseignement supérieur, session 2022 :

Madame JULIEN Sophie, inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche, présidente, Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, Paris.

Madame VIEILLARD Catherine, inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche, vice-présidente, Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, Paris.

Madame BARRIÉ Catherine, ingénieure de recherche hors classe, experte, Université Paris Saclay, Orsay.

Madame BERTRAIS Sandrine, ingénieure de recherche de 1ère classe, experte, Université d'Angers, Angers.

Madame CABET Eva, ingénieure de recherche hors classe, experte, Université Paris Cité, Paris.

Madame CASTEX Stéphanie, ingénieure de recherche hors classe, experte, Université de Reims Champagne Ardenne, Reims.

Monsieur CLANCHE Fabien, ingénieur de recherche de 2ème classe, expert, Université de Lorraine, Villiers-les-Nancy.

Monsieur DARDENNE Julien, ingénieur de recherche de 2ème classe, expert, Avignon Université, Avignon.

Monsieur DUPONCHEL Benoît, ingénieur de recherche de 2ème classe, expert, Université du Littoral Côte d'Opale, Dunkerque.

Madame EZZANNAGUI Yasmine, ingénieure de recherche de 2ème classe, experte, Université de Lille, Lille.

Madame FICHOT Aurélie, ingénieure de recherche de 1ère classe, experte, Institut d'études politiques de Grenoble, Saint-Martin-d'Hères.

Monsieur FLORY Laurent, ingénieur de recherche hors classe, expert, Université Claude Bernard Lyon 1, Villeurbanne.

Monsieur GAZEAU Daniel, ingénieur de recherche hors classe, expert, Université de Poitiers, Poitiers.

Madame GUICHARD Sophie, ingénieure de recherche hors classe, experte, Université de la Polynésie française, Faa'a.

Monsieur HERBETTE Gaëtan, ingénieur de recherche de 1ère classe, expert, Aix Marseille Université, Marseille.

Madame KLOTZ Evelyne, administratrice de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, experte, Université de Strasbourg, Strasbourg.

Madame MÉNARD Armelle, ingénieure de recherche hors classe, experte, Université de Bordeaux, Bordeaux.

Monsieur MERADJI Sofiane, ingénieur de recherche de 1ère classe, expert, Université de Toulon, Toulon.

Madame PASQUIER Claudie, ingénieure de recherche hors classe, experte, Conservatoire national des arts et métiers, Paris.

Monsieur ROBIN Guillaume, ingénieur de recherche de 2ème classe, expert, Université de Lorraine, Metz.

Monsieur THURU Xavier, ingénieur de recherche hors classe, expert, Université de Lille, Lille.

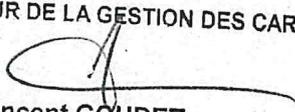
Monsieur VARENNE Clément, ingénieur de recherche de 2ème classe, expert, Comue Université Fédérale Toulouse Midi Pyrénées, Toulouse.

Article 2 : En cas d'empêchement de la présidente désignée, la présidence sera assurée par la vice-présidente désignée.

Fait à Paris, le 10 octobre 2022

Pour la ministre de l'enseignement supérieur
et de la recherche et par délégation,

LE SOUS-DIRECTEUR DE LA GESTION DES CARRIERES



Vincent GOUDET

Annexe 1

●●● Charte de déontologie ●●●

Vous avez accepté de siéger comme membre du comité de sélection de l'une des listes d'aptitude exceptionnelles d'accès aux corps des ingénieurs d'études ou des ingénieurs de recherche pour session 2022, et nous vous en remercions.

Le bon déroulement de ce recrutement nécessite un engagement de chacun des membres du comité. A ce titre, vous vous engagez :

●> **à participer à l'ensemble des étapes du recrutement pour lesquels vous avez accepté de siéger.** Vous ne pouvez rompre votre engagement qu'en cas d'impossibilité absolue (maladie, hospitalisation, accident...). Si vous êtes nommé en qualité de « joker » lors d'une journée de la phase de sélection (oraux), vous vous engagez à rester disponible tout au long de la période concernée dans le cas où vous seriez sollicité.

●> à respecter les grands principes relatifs aux procédures de recrutement

●> **Impartialité** : Vous ne devez être ou avoir été en relation professionnelle, personnelle ou familiale avec un ou plusieurs candidats ou avoir pris des positions de principe hostiles ou favorables envers un ou plusieurs candidats ou avoir participé en qualité de formateur à la préparation d'un ou plusieurs candidats. Si vous estimez que votre impartialité pourrait être mise en cause ou ne pas disposer de l'impartialité requise, vous devez le signaler le plus rapidement possible au bureau DGRH D5.

Si vous découvrez lors de l'étude des dossiers ou des auditions que vous connaissez un candidat, vous devez vous abstenir selon les modalités applicables au recrutement considéré, d'étudier son dossier de candidature, de l'auditionner et de délibérer sur son cas.

Vous devez vous prononcer en toute impartialité sur les mérites des candidats afin de garantir le respect de l'égalité de traitement.

●> **Egalité des moyens et de conditions** : Vous devez veiller à ce que tous les candidats disposent des mêmes moyens et des mêmes informations et soient traités dans le respect de la réglementation des concours. Vous ne pouvez modifier le règlement du recrutement en introduisant des conditions supplémentaires ou restrictives non prévues par les textes, ni modifier la nature, la durée ou le contenu des épreuves.

●> **Respect de la confidentialité** : Vous devez veiller à la confidentialité des délibérations. A ce titre, les délibérations ne peuvent faire l'objet d'aucun commentaire ultérieur avec des personnes extérieures au comité de sélection ou avec des candidats. Vous ne devez répondre à aucune sollicitation des candidats quant à leur prestation ou à leur notation.

●> **Solidarité de la décision du comité de sélection** : Vous êtes solidaire de la décision du comité de sélection.

●> **à ne conserver aucune information relative aux candidats** : Les dossiers des candidats que vous allez télécharger n'ont aucune autre finalité que celle du recrutement concerné. A ce titre, vous vous engagez à ne communiquer aucun document à d'autres membres du comité de sélection ou à des tiers et à détruire l'ensemble des documents que vous auriez conservés à l'issue du recrutement.

Fait à :

Signature

Le :