

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

**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 MESRI 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*

**Annexe :**

- *Décision du 12 juin 2023 portant nomination du comité de sélection pour la liste d'aptitude exceptionnelle pour l'accès au corps des IGE, session 2023*

## **1 – Introduction**

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 de programmation de la recherche définit les objectifs et le cadre du repyramidage des emplois de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

Six cents emplois d'ASI concourant au développement de la recherche ou aux fonctions d'appui à l'enseignement sont appelés à être requalifiés en IGE d'ici 2027 suivant une voie de recrutement correspondant à une liste d'aptitude exceptionnelle après sélection professionnelle par un comité de sélection. Le contingent pour l'année 2023 était de 151 postes du fait du reliquat de 1 poste constaté en gestion en 2022.

La circulaire relative aux modalités exceptionnelles de recrutement dans les corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation (NOR : ESRH2212826C) précise que « le plan de repyramidage de la filière ITRF vise à reconnaître les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche (quelle que soit leur branche d'activité professionnelle (BAP)) ou des emplois d'appui à l'enseignement (plus particulièrement dans les BAP A, B, C, D, E et F), et en priorité ceux qui exercent des fonctions supérieures à leur emploi.».

De même, l'article 5 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 aux corps des IGR et IGE dispose notamment que « La sélection vise à reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle du candidat, son concours au développement de la recherche ou la qualité de son appui à l'enseignement. »

Ces recrutements reposent sur un acte de candidature et s'appuient sur un dossier qui devait être déposé sur l'application WebITRF au plus tard le 27 avril 2023.

Les travaux du comité de sélection se sont déroulés en deux phases (décrites en partie 4 du présent rapport).

L'éligibilité des candidats (recevabilité administrative) a été effectuée par la DGRH et ce jusqu'à l'issue de l'établissement des propositions d'inscription sur la liste d'aptitude formulées par le comité de sélection. Ceci explique que certains candidats bien que présélectionnés n'aient pas été auditionnés.

## 2 - Composition du jury :

Le comité était composé de 30 membres (13 femmes et 17 hommes) y inclus le président et la vice-présidente de jury (cf. Annexe).

Toutes les BAP étaient représentées par au moins deux experts. L'ensemble des experts se sont engagés à respecter les principes d'une charte de déontologie qu'ils ont signée.

## 3 – Données quantitatives :

Les promouvables ayant déposés des dossiers sont au nombre de 553 et sont employés dans 103 établissements différents dont 14 ont transmis plus de 10 dossiers.

Le tableau ci-dessous présente la répartition des 553 dossiers déposés entre les différents types d'établissements.

**Tableau 1 : Statistiques par type d'établissements**

	Nbre d'établissements	DOSSIERS						PRE-SELECTION			SELECTION		
		Nbre de dossiers	% des femmes parmi les dossiers	Mini	Max	Médiane	Moyenne	Nbre de dossiers pré-sélectionnés	% des femmes parmi les dossiers	% par rapport au total	Nbre de lauréats	% par rapport au total	% de femmes parmi les lauréats
Universités *	66	469	51%	1	30	3	6	201	42%	84%	126	85%	46,8%
Ecoles d'ingénieurs **	18	48	31%	1	9	2	3	24	13%	10%	13	9%	7,7%
Autres établissements ***	14	29	52%	1	6	2	3	13	62%	5%	8	5%	50,0%
Rectorats	6	7	29%	1	2	1	1	1		0%	1	1%	
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>553</b>	<b>49%</b>					<b>239</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>	<b>148</b>	<b>100%</b>	<b>43,2%</b>

\* : universités y compris universités de technologies et Comue

\*\* : écoles d'ingénieurs et INP

\*\*\* : autres établissements que les universités et les écoles

Les 148 lauréats exercent dans 60 établissements.

Dans 24 établissements on compte un lauréat, dans neuf établissements on compte deux lauréats. Dans huit établissements on recense trois lauréats et dans trois établissements quatre lauréats. Dans dix établissements on dénombre cinq lauréats ou plus. Trois établissements emploient neuf lauréats, un établissement en emploie huit, deux établissements en emploient sept et un établissement six et trois autres cinq (voir tableau 4).

**Tableau 2 : Effectifs des ASI promouvables à la liste d'aptitude normale comparés au nombre de candidatures reçues par BAP**

BAP	Effectifs 2023 d'ASI promouvables à la LA normale IGE	% de femmes	Dossiers reçus pour la LA except. IGE	% de femmes	% de dossiers déposés pour la LA except. IGE / Effectifs de promouvables LA droit commun
A	166	67,5%	80	73%	48,2%
B	92	41,3%	42	40%	45,7%
C	237	9,3%	83	7%	35,0%
D	11	54,5%	9	44%	81,8%
E	552	13,9%	108	10%	19,6%
F	347	57,6%	87	67%	25,1%
G	185	14,1%	23	22%	12,4%
J	714	85,6%	121	92%	16,9%
Non renseignée	69	46,4%			
<b>Total</b>	<b>2 373</b>	<b>47,4%</b>	<b>553</b>	<b>49%</b>	<b>23,3%</b>

Données : DGRH concernant les promouvables à la Liste d'aptitude normale (LA) IGE

**Tableau 3 : Statistiques par BAP relatives aux deux phases de la LA exceptionnelle IGE 2023**

BAP	Phase 1					Phase 2				
	Dossiers déposés 2023	Pré-sélectionnées (F)	Pré-sélectionnés (H)	Dossiers pré-sélectionnés (Total)	Taux de sélection phase 1 2023	Candidats absents à la phase 2	Lauréates (F)	Lauréats (H)	Lauréats (Total)	Taux de sélection phase 2 2023
A	80	48	18	66	83%	5	31	10	41	67%
B	42	12	22	34	81%		9	15	24	71%
C	83	4	61	65	78%	6	4	37	41	69%
D	9	1	5	6	67%		1	5	6	100%
E	108		20	20	19%	2	0	10	10	56%
F	87	20	10	30	34%	4	12	3	15	58%
G	23	1	8	9	39%		0	6	6	67%
J	121	9		9	7%		5	0	5	56%
<b>Total</b>	<b>553</b>	<b>95</b>	<b>144</b>	<b>239</b>	<b>43%</b>	<b>17</b>	<b>62</b>	<b>86</b>	<b>148</b>	<b>67%</b>

Tableau 4 : Lauréats par BAP et établissements

Établissement / BAP	A	B	C	D	E	F	G	J	Total général
[UNIVERSITE SORBONNE UNIVERSITE]	6	1	1					1	9
[UNIVERSITE PARIS CITE]	7					1		1	9
[UNIVERSITE LILLE]	2	2	2			2	1		9
[UNIVERSITE AIX MARSEILLE]	6		2						8
[UNIVERSITE MONTPELLIER]	3	1	2				1		7
[UNIVERSITE DE LORRAINE]	4	2	1						7
[UNIVERSITE LYON 1]	2	3	1						6
[UNIVERSITE TOULOUSE 3]	2	1	1		1				5
[UNIVERSITE STRASBOURG]	3		1			1			5
[UNIVERSITE GRENOBLE ALPES]	1	1	1	1	1				5
[ENSAM PARIS]			4						4
[UNIVERSITE RENNES 1]		1	2		1				4
[UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE]			1	1			1	1	4
[UNIVERSITE PARIS-SACLAY]		1	1			1			3
[UNIVERSITE CAEN]		1			2				3
[UNIVERSITE DE BOURGOGNE]		1				2			3
[UNIVERSITE ORLEANS]			3						3
[UNIVERSITE DE BORDEAUX]	1	1	1						3
[INSA DE LYON]		2	1						3
[NANTES UNIVERSITE]		2	1						3
[UNIVERSITE DE BRETAGNE SUD]		2	1						3
[UNIVERSITE ARTOIS]					1		1		2
[UNIVERSITE CHAMBERY]			1		1				2
[UNIVERSITE TOURS]	1					1			2
[UNIVERSITE D'AMIENS]			2						2
[UNIVERSITE ROUEN]			1	1					2
[ECOLE INGENIEURS CLERMONT AUVE]		1	1						2
[UNIVERSITE BESANCON]	1		1						2
[INSA TOULOUSE]			2						2
[UNIVERSITE MONTPELLIER 3]				1		1			2
[INSA RENNES]					1				1
[UNIV TECHNOLOGIE COMPIEGNE]						1			1
[INP TOULOUSE]					1				1
[UNIVERSITE LA ROCHELLE]			1						1
[ENS DE PARIS]	1								1
[UNIVERSITE LE MANS]					1				1
[UNIVERSITE EVRY]								1	1
[INU JF CHAMPOLLION]						1			1
[UNIVERSITE LA REUNION]		1							1
[MUSEUM NAT.HIST.NATUREL.PARIS]						1			1
[UNIVERSITE POITIERS]			1						1
[COLLEGE DE FRANCE PARIS]	1								1
[UNIVERSITE RENNES 2]						1			1
[INP GRENOBLE]			1						1
[UNIVERSITE SORBONNE NOUVELLE]						1			1
[CNAM PARIS]				1					1
[UNIVERSITE ST ETIENNE]							1		1
[RECTORAT DE CRETEIL]			1						1
[UNIVERSITE TOULOUSE 2]				1					1
[UNIVERSITE PARIS NORD]			1						1
[UNIVERSITE PARIS-EST CRETEIL]							1		1
[UNIVERSITE VINCENNES ST DENIS]						1			1
[EHESS PARIS]								1	1
[OBSERVATOIRE COTE D'AZUR]			1						1
<b>Total général</b>	<b>41</b>	<b>24</b>	<b>41</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>148</b>

## **4 – Données qualitatives :**

### **4-1 Déroulement du concours :**

Le comité de sélection a dans une première phase étudié l'ensemble des dossiers, entre le 12 juin et le 17 juillet 2023 en vue de déterminer la liste des candidats appelés à être auditionnés. Dans une seconde phase, les auditions se sont déroulées du 4 au 8 décembre 2023 après convocation par la DGRH des candidats retenus.

Conformément à l'arrêté précité lorsqu'un membre du comité de sélection appartenait à l'établissement d'affectation du candidat, il n'a pas examiné son dossier ni participé à son audition.

Les dossiers ont été examinés en appliquant les principes posés par les lignes directrices de gestion ministérielles (LDG) : respect d'équilibres entre les sexes, d'une part, et les BAP, d'autre part, consistant à s'assurer, dans toute la mesure du possible, que la part de chaque sexe et de chaque BAP dans la liste des promus est proportionnelle à celle observée dans la liste des promouvables. Pour veiller à ces équilibres, la DGRH a mis à disposition du comité des statistiques relatives à ces proportions parmi les promouvables à la LA normale d'accès à chaque corps.

Le comité de sélection était complet et a travaillé de manière collégiale au cours des deux étapes. Toutes les décisions ont été prises, après discussion, à l'unanimité.

### **4-2 Sélection des candidats en vue d'une audition (phase 1) :**

Conformément au cadre d'analyse appliqué pour les promotions de droit commun et dans le respect des principes fixés dans les LDG, la pré-sélection s'est fondée sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle des candidats, la valeur professionnelle et leur concours au développement de la recherche et la qualité de leur appui à l'enseignement. En effet, les membres experts ont été sensibilisés sur l'attention particulière à porter sur les fonctions occupées au cours du parcours professionnel du candidat concourant ou ayant concouru au développement de la recherche, ainsi que les fonctions d'appui à l'enseignement supérieur, dans la mesure où ces deux types d'activité sont au cœur du dispositif de promotions exceptionnelles prévu par le décret n° 2022703 du 26 avril 2022 créant une voie temporaire d'accès aux corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation.

Les dossiers ont été étudiés par un binôme composé de deux experts de la BAP d'appartenance du candidat.

Au-delà de l'analyse des fonctions occupées démontrant que les activités du candidat correspondaient aux objectifs fixés réglementairement, quatre items ont été pris en compte afin de classer les dossiers :

- AEP1 – parcours professionnel, mobilité géographique/fonctionnelle, présentation aux examens professionnels et aux concours
- AEP2 – expérience professionnelle et expertise dans le corps
- VP1 – aptitudes professionnelles, qualité du travail
- VP2 – aptitudes relationnelles, dialogue, travail en équipe

Avant d'arrêter la liste des candidats retenus pour la phase orale le comité de sélection a regardé avec attention les appréciations motivées et circonstanciées portées par les établissements sur les dossiers des candidats et veillé à une représentation équilibrée des différentes BAP et des hommes et des femmes.

Une liste de 239 candidats soit 1,58 candidats par possibilité de promotion a été arrêtée de manière collégiale

### **4-3 Déroulement des auditions (phase 2) :**

En application de l'article 5 de l'arrêté du 22 avril 2022, les auditions visent « à apprécier la personnalité du candidat, sa motivation, ses capacités à exercer les fonctions dévolues aux membres du corps auquel la liste d'aptitude exceptionnelle donne accès et les compétences acquises lors de son parcours professionnel.

L'audition débute par un exposé du candidat présentant son parcours professionnel et les acquis de son expérience professionnelle, notamment ses activités, les principales missions exercées et les compétences mises en œuvre.

L'entretien se poursuit par un échange avec le comité de sélection portant sur la valorisation des compétences et aptitudes professionnelles acquises par le candidat. »

La durée des auditions (30 minutes) a été strictement respectée pour tous les candidats.

L'audition des candidats a été assurée par une commission, composée de quatre membres et à laquelle appartenait au moins un des membres experts de la BAP ayant procédé à l'examen préalable des dossiers dans la phase de pré-sélection. Au moins un membre de la commission était de la BAP du candidat auditionné.

Pour les auditions, dans un souci de traitement égal entre les sept commissions, une fiche d'analyse a été mise à disposition des membres des comités de sélection qui permettait d'évaluer la qualité de l'exposé, les connaissances métiers du domaine d'expertise du candidat et l'aptitude à exercer les fonctions dévolues aux membres du corps.

Trois candidats ont été auditionnés en visioconférence, deux pour raisons de santé depuis l'université de Clermont-Auvergne et l'université de Aix-Marseille et un pour un raison d'éloignement important en Outre-Mer (université des Antilles).

Une candidate a bénéficié d'un tiers temps dans le cadre de son audition qui s'est déroulée en visio-conférence.

Dix-sept candidats pré sélectionnés ne se sont pas présentés à l'oral.

Au final, le comité de sélection considère que les candidats auditionnés avaient des parcours professionnels remarquables qui dans la très grande majorité des cas correspondaient à la présentation qui était portée dans le dossier. Lors d'un huitième des auditions les membres du comité de sélection ont écarté la candidature soit parce qu'elle ne correspondait pas suffisamment aux attentes relatives au développement de la recherche et à l'appui à l'enseignement soit parce que la prestation, lors de l'entretien, n'a véritablement pas permis au jury d'identifier les compétences et aptitudes attendues d'un IGE. Il s'agit notamment d'une insuffisante maîtrise par le candidat dans la présentation de son expertise, de sa technicité ou des connaissances de son environnement institutionnel au-delà de son cadre de travail immédiat. Au-delà de ces 12,5% d'auditions ne pouvant absolument pas avoir une suite favorable, 20% des candidats ont présenté lors de leur audition de trop nombreuses lacunes pour envisager être retenus cette année. Des manques, des imprécisions ou un niveau encore à développer dans le domaine des compétences métier du champ d'expertise des candidats ont conduit le jury à ne pas retenir ces candidatures dans la sélection de cette année au regard de leurs prestations à la session 2023.

Le comité de sélection tient à souligner que parmi les dossiers retenus une grande majorité l'ont été au regard de leur implication dans le domaine de la recherche. Les dossiers relatifs à l'appui à l'enseignement dont les activités de soutien à des innovations pédagogiques étaient moins nombreux.

Il convient également de signaler que pour les BAP E et J, comme l'an dernier, certains dossiers de candidatures et parmi les candidats auditionnés ne présentaient pas une activité spécifique directement et principalement en rapport avec la recherche ou l'enseignement. À titre d'exemple, effectuer des actes administratifs RH au service des enseignants-chercheurs, traiter des opérations comptables relatives à ce domaine d'activité, installer des anti-virus sur des postes dédiés à la recherche ou sauvegarder des données de recherche dans une stratégie globale de protection des données ne suffit pas, mécaniquement, pour correspondre aux critères de cette liste d'aptitude.

En revanche ont été reconnues dans toutes les BAP - dont la E, la J, La F et la G - les situations où les candidats ont une activité, de niveau IGE, orientée ou intégrée à 100% au domaine de la recherche avec une relation individuelle et partenariale avec les équipes de laboratoires ainsi qu'une implication significative dans des processus internes à l'établissement ou en relation avec des partenaires extérieurs de cette communauté. De très belles candidatures ont été reconnues à ce titre.

Le comité de sélection note une nouvelle fois une réussite significative des candidats issus de la BAP F dont les activités étaient au contact étroit des équipes des laboratoires, parfois en appui à la pédagogie, dans l'objectif d'une réelle valorisation des travaux scientifiques et d'un apport significatif à l'activité des enseignants-chercheurs et des chercheurs.

Plus globalement, le comité de sélection invite les établissements à accompagner les candidats dans leur préparation à l'audition, notamment ceux exerçant dans les BAP A à D et dont le nombre et le part étaient plus restreints cette année (38,7 % des dossiers reçus en 2023 contre 44,9% lors de la session 2022) et qui sont apparus plus isolés dans l'exercice de leur fonction.

## **5 – Données administratives :**

Les auditions se sont déroulées de manière très satisfaisante dans des locaux adaptés permettant l'accueil des candidats, leur attente avant leur audition, leur audition ainsi que le travail de comité de sélection par commission et en séance plénière.

La présidence du comité de sélection souhaite remercier tous les membres du comité de sélection ainsi que les équipes de la DGRH impliquées dans la gestion, la préparation et l'encadrement de cette liste d'aptitude et tout particulièrement l'équipe de la sous-direction du recrutement.

Toutes les décisions ont été prises à l'unanimité des membres du comité de sélection, dans un état d'esprit ouvert et constructif grâce à un engagement sans faille dans le travail par binôme, en commission et lors des réunions plénières en visio-conférence et en présentiel.

## **6 – Conclusion :**

Cette sélection a donné leur chance à tous les candidats de manière équitable et permis de promouvoir des agents dont les compétences contribuent au renforcement des laboratoires et des établissements d'enseignement supérieur.

Pour le comité de sélection

Le Président et la vice-présidente

