

Rapport annuel du comité de sélection de l'inspection générale de l'administration Année 2023

INSPECTION GENERALE
DE L'ADMINISTRATION



- Avril 2024 -

Rapport annuel du comité de sélection de l'inspection générale de l'administration Année 2023

Rapport public

remis à monsieur le Premier ministre,
monsieur le ministre de l'intérieur
et monsieur le ministre chargé de la fonction publique

Délibéré par le comité de sélection le 8 avril 2024

SOMMAIRE

Introduction.....	7
1 Les avis de vacance	9
2 L'examen des candidatures sur dossier	11
2.1 Rappel des règles de recevabilité prévues	11
2.2 Sur les profils « généralistes » recherchés.....	11
2.3 Sur l'adéquation attendue des qualifications professionnelles des candidats au regard des groupes d'emploi ouverts au recrutement à l'IGA	12
2.4 Attentes du comité de sélection sur les documents fournis à l'appui de la candidature	13
3 L'audition des candidatures présélectionnées sur dossier	17
3.1 L'organisation des auditions.....	17
3.2 Les critères d'évaluation de la prestation orale	17
3.3 Appréciation générale des prestations et des marges de progression perçues	18
4 Les nouveaux membres du service recrutés en 2023.....	19
4.1 L'établissement de la liste des candidats proposés pour un détachement	19
4.2 Les candidats retenus en 2023.....	19

INTRODUCTION

L'article 8 de l'arrêté interministériel du 31 décembre 2022¹ relatif à l'organisation et au fonctionnement du comité de sélection pour la nomination dans les emplois de l'inspection générale de l'administration dispose : « Une fois par an, le président du comité de sélection dresse le bilan de la procédure de sélection. Son rapport comprend le rappel du calendrier mis en œuvre, le nombre des candidats, leur origine professionnelle, la suite donnée à ses propositions de nomination ainsi que, sous réserve d'anonymat, des appréciations qualitatives sur les candidatures examinées. Ce rapport, délibéré dans les conditions de l'article 6, est rendu public après sa transmission au Premier ministre et au ministre chargé de l'intérieur, ainsi qu'au ministre chargé de la fonction publique ».

Conformément à ces dispositions, le présent rapport rend compte de l'activité du comité de sélection de l'inspection générale de l'administration (IGA) au titre de l'année 2023.

Le service de l'inspection générale de l'administration a ouvert en 2023 le recrutement de 10 emplois :

- un emploi de groupe 1 (inspecteur général) profilé : « exercice de responsabilités pendant plusieurs années dans les fonctions de cadre dirigeant des forces de sécurité intérieure » ;
- trois emplois de groupe 1 (inspecteur général) généraliste;
- trois emplois de groupe 2 (inspecteur général adjoint) généraliste;
- trois emplois de groupe 3 (inspecteur) généraliste.

Ces recrutements ont été réalisés dans le cadre renouvelé de la réforme de l'encadrement supérieur de l'Etat et de la fonctionnalisation des emplois du service de l'inspection générale de l'administration², conduisant à la mise en extinction de son corps éponyme.

Conformément à l'arrêté précité du 31 décembre 2022 relatif à l'organisation et au fonctionnement du comité de sélection pour la nomination dans les emplois de l'IGA, la composition du comité a été fixée par l'arrêté du 15 février 2023³. Ont été nommés membres du comité de sélection pour le recrutement dans les emplois au sein de l'IGA :

- Michel ROUZEAU, chef du service de l'IGA, président du comité ;
- Marie-Grâce LUX, inspectrice générale de l'administration ;
- Renaud FOURNALES, inspecteur général de l'administration ;
- Marion PUJAU-BOSQ inspectrice générale adjointe ;
- Jean-Philippe LEGUEULT, adjoint à la directrice des ressources humaines du ministère de l'intérieur et des outre-mer (MIOM), chef de la mission de gouvernance ministérielle des ressources humaines ;
- Claudine LEBON, membre permanent du conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER).

Les membres du comité de sélection ont bénéficié le 12 avril 2023 d'une journée de formation interne à la prévention des biais cognitifs, à la communication non verbale, à la préparation et conduite d'entretien, et à la conception de grilles d'appréciation.

¹ JO 25 janvier 2023

² Décret n° 2022-335 du 9 mars 2022 relatif aux services d'inspection générale ou de contrôle et aux emplois au sein de ces services. Voir aussi le décret n°2022-1627 du 23 décembre 2022 relatif à l'organisation et aux missions du service de l'inspection générale de l'administration.

³ JO 19 février 2023.

1 LES AVIS DE VACANCE

Tous les avis de vacance ont été publiés au JORF.

Tableau 1

Publication des avis de vacance par groupe – Nombre d'emplois ouvert

	Nombre d'emplois ouverts	Date de publication de l'avis de vacance au JO
Groupe 1 « généraliste »	3	JO 19 juillet 2023
Groupe 1 « profilé »	1	JO 3 mai 2023
Groupe 2 « généraliste »	3	JO 1er mars 2023
Groupe 3 « généraliste »	3	JO 1er mars 2023

Source : comité de sélection de l'IGA

Ces avis de vacance ont également été publiés sur le site « Place de l'emploi public ». Ils ont fait l'objet d'une mise en ligne sur le site intranet et internet de l'inspection générale de l'administration (IGA) et relayés sur son compte *Linkedin*. Par ailleurs, ces avis de vacances ont été diffusés auprès de la Direction du management de l'administration territoriale et de l'encadrement supérieur (DMATES) du ministère de l'intérieur dont la directrice exerce «*ès fonctions*» la responsabilité de déléguée à l'encadrement supérieur de ce ministère, du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), du centre national de gestion (CNG) des directeurs d'hôpital, du Conseil d'Etat et de la Cour des Comptes.

La secrétaire générale de l'IGA a aussi veillé à ce que les fonctionnaires qui avaient pu initier une démarche informelle en amont de la publication afin de faire connaître leur intérêt pour les missions et les recrutements futurs de l'inspection générale, soient également informés de la publication de ces avis de vacances.

Hormis pour l'emploi de groupe 1 publié le 3 mai 2023, qui invitait des candidats justifiant d'un profil relevant d'un niveau d'expertise de haut niveau dans le domaine de la sécurité intérieure correspondant aux besoins du service à se présenter, les autres emplois ont été proposés sans pré-requis de spécialité ou d'expérience.

Le nombre élevé de candidatures reçues pour chacun des emplois ouverts en 2023 a témoigné du fort intérêt suscité par l'exercice de fonctions d'inspection générale et confirmé l'attractivité du service de l'IGA dans la construction d'un parcours de carrière d'excellence au sein de la haute fonction publique. **Au total, 92 candidatures ont été reçues pour 10 emplois ouverts.**

Tableau 2

Nombre de candidatures par groupe d'emplois ouvert – répartition par sexe – répartition par âge

	Nombre de candidats	F	H	Moyenne d'âge
Groupe 1 « généraliste »	18	3	15	57 ans (42-65)
Groupe 1 « profilé »	4	0	4	58 ans (53-63)
Groupe 2 « généraliste »	50	18	32	46 ans (24-60)
Groupe 3 « généraliste »	20	8	12	42 ans (30-59)

Source : comité de sélection de l'IGA

Tableau 3
Origine par fonction publique de rattachement

	FPE	FPT	FPH	Contractuels
Groupe 1 « généraliste »	14	2	/	2
Groupe 1 « profilé »	4	/	/	/
Groupe 2 « généraliste »	31	14	2	3
Groupe 3 « généraliste »	11	5	1	3

Source : comité de sélection de l'IGA

2 L'EXAMEN DES CANDIDATURES SUR DOSSIER

2.1 Rappel des règles de recevabilité prévues

L'article 11 du décret n°2022-335 du 9 mars 2022 relatif aux services d'inspection générale ou de contrôle et aux emplois au sein de ces services détermine les conditions statutaires et d'ancienneté de service requises pour postuler sur chacun des groupes d'emploi ouvert.

Quelques dossiers ont été écartés, soit comme incomplets malgré une demande de régularisation effectuée, soit comme manquant à l'une des conditions réglementaires pour postuler au groupe d'emploi souhaité. Au total, 8 candidatures sur les 92 dossiers reçus ont été qualifiées irrecevables. **84 dossiers de candidature ont donc été examinés au fond.**

Tableau 4

Examen de la recevabilité des candidatures reçues par emplois ouverts

	Nombre de candidats	Candidatures recevables	Candidatures irrecevables
Groupe 1 « généraliste »	18	17	1
Groupe 1 « profilé »	4	4	0
Groupe 2 « généraliste »	50	45	5
Groupe 3 « généraliste »	20	18	2

Source : comité de sélection de l'IGA

2.2 Sur les profils « généralistes » recherchés

Les missions confiées à l'IGA supposent de faire preuve d'une grande ouverture d'esprit afin d'apporter des solutions innovantes à des problèmes complexes.

Les candidats doivent disposer des savoir-être suivants : une forte capacité de travail en équipe, de grandes facultés d'analyse et de synthèse, ainsi que d'adaptation à des univers de travail très diversifiés. L'autonomie, la réactivité ainsi que l'aptitude à prendre du recul seront également évaluées dans le cadre du processus de sélection. Enfin, la faculté à faire preuve d'écoute et d'empathie constitue un savoir-être essentiel, allié à une rigueur et une déontologie exemplaire, indispensables dans les missions de contrôle.

S'agissant des savoir-faire, les candidats doivent avoir acquis au cours de leur expérience professionnelle antérieure une culture administrative solide ainsi qu'une connaissance approfondie de l'organisation des pouvoirs publics et, si possible, de l'écosystème du ministère de l'intérieur.

Des compétences en matière de droit public, d'analyse des données, ou encore de gestion de projet sont nécessaires pour mener à bien les travaux confiés aux membres du service. En outre, d'excellentes qualités rédactionnelles sont indispensables à la réalisation des missions de l'IGA. En complément des compétences nécessaires pour se porter candidat, sont susceptibles d'être valorisées des expériences professionnelles dans des domaines ou politiques publiques en lien avec les missions de l'IGA (administration territoriale, collectivités territoriales, sécurité intérieure, gestion de crise, outre-mer, immigration, aménagement du territoire...), de même que la maîtrise de certaines compétences précises (parmi lesquelles la gestion des ressources humaines, le management de projet, la légistique, les compétences budgétaires, les systèmes d'information...).

Les candidats doivent garder en mémoire que si la palette des compétences requises est large, elle doit permettre à des profils très variés de candidater et de faire valoir leur parcours.

Le comité de sélection a été particulièrement attentif aux domaines d'expertise approfondie ou rare que les candidats ont été susceptibles de faire valoir au-delà des compétences générales précitées. En 2023, ont ainsi été distingués, en vue de la phase d'audition, des parcours professionnels originaux susceptibles d'enrichir le service en compétences et savoir-faire touchant au droit pénal, aux politiques publiques de l'union européenne, à la géographie et géopolitique, à l'ingénierie de formation RH, à la conduite d'inspections techniques, à l'évaluation de l'usage du numérique dans le secteur public et à l'audit interne.

De manière plus générale, le comité de sélection a examiné avec la plus grande attention les candidatures féminines aux différents emplois offerts, tout en regrettant qu'elles ne soient pas plus nombreuses (30 dossiers sur 92, soit 32,6% des candidatures enregistrées).

2.3 Sur l'adéquation attendue des qualifications professionnelles des candidats au regard des groupes d'emploi ouverts au recrutement à l'IGA

Le positionnement de l'inspection générale de l'administration sous l'autorité directe du ministre de l'intérieur, sa vocation interministérielle, l'importance de ses prérogatives de contrôle supérieur des services et personnels, la relation directe susceptible d'être nouée avec l'ensemble des cadres dirigeants de l'Etat et les cabinets ministériels pour la conduite des missions, justifient qu'une attention toute particulière soit apportée à l'excellence des profils recrutés ainsi qu'à leur cohérence avec ceux des autres membres du service de l'inspection générale de l'administration, qui occupent des grades et emplois afférents⁴.

Les emplois d'inspecteur général : correspondent pour l'IGA à des profils recherchés de très haut niveau, justifiant d'une longue expérience professionnelle dans le secteur public ou éventuellement privé (avec au moins 12 années sur des emplois équivalent au niveau A+ de la fonction publique d'Etat), ayant exercé si possible des fonctions de cadres dirigeants : pour l'Etat : « préfet », « directeur d'administration centrale », « chef de service », « responsable d'un opérateur national », officiers généraux de la gendarmerie nationale ou commissaires généraux de la police nationale, président ou vice-président de tribunal administratif ou de chambre territoriale et régionale des comptes, et/ou ayant exercé des responsabilités interministérielles de premier plan (« délégué interministériel », par exemple ; pour les collectivités territoriales ou la fonction publique hospitalière : cadre dirigeant d'une grande collectivité (« directeur général des services ») ou d'un CHU, par exemple.

Peuvent également relever de ce groupe d'emploi des profils très expérimentés, issus du secteur public voire le cas échéant du secteur privé, ayant au moins occupé un niveau de fonctions équivalent à celui de sous-directeur dans l'administration d'Etat, justifiant de compétences hautement spécialisées, dès lors qu'ils répondent à des besoins du service sur des compétences techniques ou rares pour l'IGA.

Les emplois d'inspecteur général adjoint : correspondent pour l'IGA à des profils recherchés de hauts fonctionnaires, magistrats et cadres supérieurs plutôt en milieu de carrière (avec au moins 6 années sur des emplois équivalent au niveau A+), justifiant déjà d'une expérience éprouvée d'encadrement, de direction de projet, ayant fait montre si possible d'une forte mobilité tant géographique que fonctionnelle et interministérielle et dont le passage par un emploi d'inspection générale doit permettre la poursuite d'un parcours ascendant en termes de niveau de responsabilité. Peuvent également relever de ce groupe d'emploi des profils plus spécialisés, éventuellement issus du secteur privé, répondant à des besoins du service en experts de très haut niveau sur des compétences techniques ou rares pour l'IGA.

⁴ Le service de l'IGA comprend à la fois des hauts fonctionnaires nommés sur emplois fonctionnels et des membres du corps éponyme en extinction, régi par le décret 81-241 modifié du 12 mars 1981 portant statut de l'inspection générale de l'administration au ministère de l'intérieur. Les titulaires du grade d'inspecteur de seconde classe en activité dans le service occupent des emplois d'inspecteur, les titulaires du grade d'inspecteur de première classe occupent des emplois d'inspecteur général adjoint, les titulaires du grade d'inspecteur général occupent les emplois de même dénomination.

Les emplois d'inspecteur : correspondent pour l'IGA à des profils recherchés de hauts fonctionnaires et agents contractuels justifiant au moins de deux années d'expérience sur des emplois de sortie de l'Institut national du service public (INSP), de l'Institut national des études territoriales (INET) ou de l'Ecole des hautes études de santé publique (IHESP), ou équivalent, et présentant un fort potentiel pour l'exercice futur de responsabilités supérieures en administration centrale ou territoriale.

Sont également recherchés des profils de membres des juridictions administratives, financières ou judiciaires en recherche de mobilité, ainsi que des agents contractuels et cadres A très expérimentés ayant fait preuve d'un engagement professionnel exceptionnel.

2.4 Attentes du comité de sélection sur les documents fournis à l'appui de la candidature

Les dossiers de candidature, constitués notamment du curriculum vitae, d'une lettre de motivation et d'un document présentant une réalisation professionnelle, ont été étudiés au regard :

- de l'adéquation des qualifications professionnelles au « profilage » recherché (lorsqu'il est mentionné dans la fiche de poste) et au niveau du groupe d'emploi ouvert au recrutement (en termes de crédibilité, de compatibilité, d'adéquation) ;
- des besoins immédiats ou émergents du service et des projections en compétences et expertises à renouveler liés à des départs prévisibles ;
- du parcours professionnel et de l'expérience acquise (en termes de diversité, de mobilité, de progression, de valeur ajoutée de certaines aptitudes mises en exergue) ;
- de la projection du candidat sur l'emploi souhaité (en termes de maturité et d'authenticité de la démarche, d'expression des valeurs, attentes et motivations) ;
- de ses perspectives de poursuite de carrière ultérieure (en termes de valorisation du passage à l'IGA à la sortie de cet emploi) et de l'assurance raisonnable que la personne recrutée exercera ses fonctions sur une part significative de la durée de nomination dans son emploi ;
- de ses éventuelles tentatives précédentes de postuler à un emploi ou un détachement au sein de l'inspection générale de l'administration, qui avaient pu conduire, déjà, à le classer ou non.

La lettre de motivation, de trois pages dactylographiées au plus, doit être particulièrement soignée, faire apparaître clairement l'intérêt de la candidature pour le service d'inspection, la projection réfléchie du candidat dans ses missions, la cohérence du choix d'un emploi d'inspection générale pour la suite du parcours professionnel envisagé.

Le curriculum-vitae, doit être précis et exhaustif sur les périodes d'activité professionnelle mentionnées (dates précises de début et fin de fonction, dénomination complète de l'employeur, résumé synthétique des fonctions et activités menés comme de l'encadrement éventuellement réalisé). Il doit être aussi rigoureux dans l'évocation des formations et stages suivis que des diplômes obtenus. Il est attendu des candidats qu'ils enrichissent le CV de renseignements complémentaires utiles (renseignements sur la pratique et le niveau des langues pratiqués, les éventuelles publications et activités d'enseignement, les éventuelles responsabilités associatives exercées) si les activités de l'association sont susceptibles de relever du champ de compétence et de contrôle du ministère de l'intérieur).

Le document écrit de présentation d'une réalisation professionnelle est laissé au libre choix du candidat tout en privilégiant si possible une expérience récente ou vécue sur son poste actuel. Il ne peut s'agir d'un document préexistant à la candidature, mais bien d'une rédaction conçue spécifiquement pour appuyer la candidature à l'IGA.

Ce document, de 3 pages au plus, est notamment destiné à apprécier les capacités de rédaction du candidat, son aptitude à l'exposé synthétique, structuré et hiérarchisé d'une problématique sensible rencontrée, y compris collectivement, en situation professionnelle, dont il est rendu compte des enjeux, des moyens engagés, des contraintes identifiées, des résultats obtenus et du retour d'expérience critique qui en a été tiré.

Chacune des personnes référentes citées dans le dossier doit avoir exercé dans l'environnement professionnel de proximité du candidat (collègue ou supérieur), pendant une période significative, pour être en mesure de témoigner de manière circonstanciée, si elle était contactée, des qualités et aptitudes manifestées par le candidat qu'elle a pu personnellement apprécier ou évaluer.

Au terme de l'examen sur dossier des candidatures recevables, le comité de sélection a retenu pour audition :

- **3** candidatures (3 hommes) sur les 4 recevables pour l'emploi du groupe 1 « profilé » ;
- **6** candidatures (1 femme et 5 hommes) sur les 17 recevables pour l'emploi du groupe 1 « généraliste » ;
- **15** candidatures (8 femmes et 7 hommes) sur les 45 recevables pour l'emploi du groupe 2 « généraliste » ;
- **10** candidatures (2 femmes et 8 hommes) sur les 18 recevables pour l'emploi du groupe 3 « généraliste ».

Une candidate du groupe 2 s'est désistée, une fois informée de l'intention du comité de sélection de l' auditionner.

Au total, 33 candidats ont été auditionnés.

Tableau 5

Profil des candidats entendus par le comité de sélection, par groupe – F/H – âge – origine professionnelle

	F	H	Moyenne d'âge	Corps et affectation au jour de l'audition
Groupe 1 « généraliste »	1	5	58 ans (55-64)	<ul style="list-style-type: none"> – 2 administrateur et administratrice de l'Etat du 2^{ème} grade (intérieur, justice) – 4 administrateurs de l'Etat du grade transitoire (intérieur, agriculture)
Groupe 1 « profilé »	0	3	59 ans (53-63)	<ul style="list-style-type: none"> – 1 commissaire général de la police nationale – 1 administrateur de l'Etat, ancien directeur général des services d'un conseil régional – 1 président du corps des TA-CAA
Groupe 2 « généraliste »	7	7	46 ans (40-52)	<ul style="list-style-type: none"> – 1 sous-préfet hors classe – 1 magistrat judiciaire – 2 administrateur et administratrice hors classe de la ville de Paris – 2 directeur et directrices départemental(e) interministériel(le) adjoint(e) – 1 conseiller référendaire à la Cour des Comptes – 1 professeure agrégée de géographie – 1 directrice au sein d'une AAI – 2 administrateurs et 2 administratrices de l'Etat du 2ème grade (intérieur) – 1 administrateur du grade transitoire (intérieur)
Groupe 3 « généraliste »	2	8	38 ans (29-47)	<ul style="list-style-type: none"> – 2 magistrats de CRC – 1 magistrat administratif – 1 maître de conférences en droit public – 1 administrateur territorial (santé/social) – 1 administrateur et 1 administratrice de l'Etat (intérieur, santé/social) – 1 inspecteur principal des finances publiques (intérieur) – 1 agent contractuel (intérieur) – 1 attachée hors classe (directrice SGCD préfecture)

Source : comité de sélection de l'IGA

3 L'AUDITION DES CANDIDATURES PRESELECTIONNEES SUR DOSSIER

3.1 L'organisation des auditions

L'article 5 de l'arrêté du 31 décembre 2022 prévoit que les candidats présélectionnés sont convoqués à un entretien avec les membres du comité de sélection visant à évaluer le parcours professionnel antérieur, les motivations du candidat, son projet professionnel, sa capacité à contribuer au bon fonctionnement collectif du service, ses qualités et aptitudes à l'exercice des missions à l'IGA.

Cet entretien, d'une durée totale de 35 minutes, débute par 5 mn environ de présentation personnelle du candidat dont il est attendu qu'elle cible essentiellement sa motivation à intégrer le service de l'IGA. Puis pendant 30 mn, sont posées des questions relatives au parcours et aux éléments produits dans son dossier de candidature, à l'écosystème administratif dans lequel agit le service, à des mises en réflexion sur l'actualité ou sur des thématiques relatives aux politiques publiques conduites par l'Etat, à des mises en situation professionnelles de nature à éclairer la capacité de discernement -en particulier sur le plan déontologique- du candidat.

6 journées d'auditions des candidats par le comité de sélection ont été organisées en 2023. Les candidats retenus pour les emplois du groupe 2 ont été auditionnés les 9 et 10 mai 2023 ; ceux du groupe 3 les 24 et 25 mai 2023 ; ceux du groupe 1 profilé « sécurité intérieure » le 28 juin 2023 ; ceux du groupe 1 « généraliste » le 4 octobre 2023.

Deux des entretiens se sont déroulés en visio-conférence, eu égard à une affectation outre-mer ou en cours de déplacement professionnel à l'étranger des candidats concernés, sur leur proposition ou avec leur accord.

3.2 Les critères d'évaluation de la prestation orale

Pour évaluer chaque candidat lors de l'audition, le comité de sélection s'est appuyé sur un référentiel d'évaluation lui permettant d'apprécier les compétences spécifiquement attendues d'un futur membre de l'inspection générale de l'administration, autour de critères analogues.

La connaissance et l'appropriation des valeurs de l'IGA ont été ainsi testées : indépendance d'esprit et impartialité, sérénité, force de conviction, qualité du raisonnement éthique, capacité de projection et d'incarnation dans les fonctions, gestion des conflits de loyauté.

L'agilité relationnelle des candidats a aussi été questionnée : sens de l'écoute active, humilité et capacité de doute, empathie, capacité d'intégration dans un travail d'équipe impliquant une aptitude à l'adaptation, au compromis et à la valorisation de l'intelligence collective, capacité de prise en compte d'intérêts divergents, attention au bien-être du collectif de travail, flexibilité.

L'intelligence dans la conception et l'analyse a également fait l'objet d'une attention particulière : curiosité, capacité de réflexion stratégique intégrant les enjeux de long terme, identification et hiérarchisation des risques, sens aigu de l'intérêt général et de l'Etat, goût pour la créativité et l'innovation.

Le savoir-faire dans l'action, enfin, a fait l'objet d'interrogations destinés à évaluer la capacité du candidat à définir des objectifs opérationnels, à rechercher de manière systématique l'impact pour le citoyen, l'usager et le commanditaire, à gérer la complexité, à faire preuve de sens de la synthèse, de pragmatisme, d'audace, de sens politique.

Si les questions posées n'avaient jamais aucune vocation à vérifier un niveau de connaissances académiques, il était attendu des candidats qu'ils soient en mesure de maîtriser le statut particulier du service et les prérogatives de ses membres. Le bilan de l'activité annuelle du service et des exemples de rapports publiés devaient pouvoir être cités.

De même était rédhibitoire l'absence de toute connaissance générale de l'actualité des grandes politiques publiques portées notamment par le ministère de l'intérieur et des outre-mer ou l'ignorance de sa composition et de son organisation générale sur le plan fonctionnel et territorial.

3.3 Appréciation générale des prestations et des marges de progression perçues

Le niveau général des candidatures s'est révélé de grande qualité et les échanges ont souvent été très riches. Le jury a toutefois pu être étonné parfois du conformisme de certaines réponses et de l'extrême prudence dans l'expression privilégiée par certains candidats. Ces derniers n'ont pas su démontrer une capacité à se positionner clairement et à assumer une analyse personnelle et distanciée.

Le comité de sélection rappelle ici que l'entretien se déroule dans un cadre de confidentialité absolue et que le recrutement ne vise pas à sélectionner des futurs membres en tant qu'ils porteraient l'image et la réputation de leur service d'origine, mais bien des individualités capables de se détacher de leur fonction actuelle pour faire preuve de hauteur de vue, de curiosité pour des champs d'intérêt *a priori* éloignés de leur pratique professionnelle passée.

Sur la motivation exprimée, certains candidats n'étaient pas en mesure d'argumenter leur choix de privilégier l'inspection générale de l'administration plutôt qu'une autre inspection générale de l'Etat. D'autres ont pu donner le sentiment de subir l'entretien, d'ignorer la polyvalence attendue des membres du service quant à la nature des missions confiées, tout comme la forte mobilité géographique à anticiper pour leur réalisation.

L'expression orale a pu être selon les cas soit trop lapidaire, soit trop analytique et manquant d'esprit de synthèse.

Enfin, les membres du comité de sélection ont été très attentifs aux aptitudes relationnelles que pouvait manifester chaque candidat, en termes d'assertivité et de charisme.

4 LES NOUVEAUX MEMBRES DU SERVICE RECRUTES EN 2023

4.1 L'établissement de la liste des candidats proposés pour un détachement

Conformément à l'article 6 de l'arrêté du 31 décembre 2022, à l'issue de l'audition de tous les candidats présélectionnés relevant d'un même groupe d'emploi de recrutement, le comité s'est réuni afin de délibérer et d'établir, par ordre de mérite, la liste des candidats ayant fait l'objet d'un avis favorable au recrutement.

Il a veillé à proposer à l'autorité ministérielle un classement comportant, si possible, un nombre plus important de lauréats que le strict nombre d'emplois ouverts, ce que pouvait justifier la grande qualité des candidatures examinées et validées par ses soins. Il s'agissait également d'anticiper d'éventuels désistements et, surtout, de signaler aux lauréats classés et finalement non retenus le fort intérêt du service pour la qualité de leur dossier, afin de les inviter à réitérer une candidature ultérieurement s'ils le souhaitent.

Par un rapport motivé, le chef du service de l'IGA, a communiqué ensuite à l'autorité de nomination la liste de ces lauréats.

Tableau 6
Résultat des délibérations – F/H

	Nombre de postes ouverts	Délibération du jury	Nombre de lauréats classés	F	H
Groupe 1 « généraliste »	3	4 octobre 2023	5 candidats classés	1	4
Groupe 1 « profilé »	1	28 juin 2023	2 candidats classés	0	2
Groupe 2 « généraliste »	3	10 mai 2023	6 candidats classés	4	2
Groupe 3 « généraliste »	3	25 mai 2023	5 candidats classés	0	5

Source : comité de sélection de l'IGA

4.2 Les candidats retenus en 2023

Pour chacune des quatre séries de recrutements réalisés en 2023, le ministre de l'intérieur et des outre-mer a validé la proposition du comité de sélection, conformément à l'ordre de mérite suggéré. L'ensemble des emplois ouverts a été pourvu par l'autorité de nomination (Président de la République, ou Premier ministre).

Le présent rapport a été délibéré par le comité de sélection le 8 avril 2024.

Le chef du service de l'inspection générale de l'administration, président du comité de sélection,



Michel ROUZEAU