



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Inspection Générale
des Affaires Sociales



Rapport annuel du comité de sélection de l'Inspection générale des affaires sociales



2023



SOMMAIRE

1	DES MODALITES D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DES COMITES DE SELECTION AU SERVICE D'UNE STRATEGIE DE RESSOURCES HUMAINES.....	4
1.1	UN COMITE DE SELECTION QUI EVOLUE DANS SA COMPOSITION	4
1.2	UN EFFORT DE PROFESSIONNALISATION, EN LIEN AVEC LES MEILLEURS STANDARDS DU RECRUTEMENT DE CADRES SUPERIEURS ET DIRIGEANTS.....	6
2	LE CHOIX DE PROFILS VARIES, DANS LE CADRE DES POSSIBILITES OFFERTES PAR LA REFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE.....	7
2.1	POSTES A POURVOIR ET CANDIDATURES	7
2.2	ORIGINES GEOGRAPHIQUES ET AGE DES CANDIDATS.....	10
2.3	CANDIDATS RETENUS	12
3	LE RESPECT DES EXIGENCES DE DEONTOLOGIE : LES MODALITES DE PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS	14
4	APPRECIATIONS QUALITATIVES DU COMITE DE SELECTION SUR LES CANDIDATURES ...	14

Depuis le 1^{er} janvier 2023, la réforme de la haute fonction publique a eu pour conséquence de revoir les modes de sélection et de nomination en inspection générale. A l'IGAS, elle a conduit à renforcer un processus avec un comité de sélection déjà existant pour les recrutements de fonctionnaires dans le corps, hors sortie ENA-INSP.

Ce rapport sur les activités du comité de sélection de l'IGAS en 2023, tel que réformé après le décret du 9 mars 2022 sur les services et les emplois d'inspection générale, est le premier exercice du genre. Il est rendu public, dans un objectif de transparence sur l'accès à des emplois fonctionnels de l'Etat.

Le format de ce rapport est ainsi prévu par l'article 8 de l'arrêté du 14 mars 2023 relatif à l'organisation et au fonctionnement du comité de sélection pour la nomination dans les emplois de l'inspection générale des affaires sociales.

« Une fois par an, le président du comité de sélection dresse un bilan de la procédure de sélection. Ce bilan comprend le nombre des candidats, leur origine professionnelle, ainsi que, en tant que de besoin, sous réserve d'un strict anonymat, des appréciations qualitatives du comité sur les candidatures examinées et les mises en situation réalisées. Le bilan porte également sur les modalités de prévention des conflits d'intérêts appliquées par le comité de sélection. Ce rapport annuel est rendu public, après sa transmission au Premier ministre et au ministre ou aux ministres auprès desquels le service est placé, ainsi qu'au ministre chargé de la fonction publique ».

En 2023, l'IGAS a organisé deux comités de sélection, l'un en mai et l'autre en septembre. Les fiches de poste ont été publiées au Journal officiel de la République Française, sur le site internet de l'IGAS, sur Choisir le service public (CSP), sur la bourse interne de l'emploi en administration centrale (BIEAC) mais aussi sur un réseau social professionnel de référence et en utilisant des réseaux professionnels associatifs, ciblés sur des métiers ou des compétences spécifiques.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement du comité de sélection sont régies par l'article 15 du décret du 9 mars 2022 relatif aux services d'inspection générale ou de contrôle et aux emplois au sein de ces services, précisé par l'arrêté du 14 mars 2023 relatif à l'organisation et au fonctionnement du comité de sélection pour la nomination dans les emplois de l'IGAS. Ces textes adaptent les règles de composition du comité de sélection de l'IGAS, les modalités relatives à la publication et à l'information sur les offres d'emploi, le recueil des candidatures ainsi que l'organisation de la sélection des candidats.

1 DES MODALITÉS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DES COMITES DE SELECTION AU SERVICE D'UNE STRATÉGIE DE RESSOURCES HUMAINES

1.1 Un comité de sélection qui évolue dans sa composition

Pour rappel, la procédure définie par l'arrêté du 14 mars 2023 relatif à l'organisation et au fonctionnement du comité de sélection pour la nomination dans les emplois de l'inspection générale des affaires sociales n'est **pas un concours administratif** mais une sélection qui, si elle présente des garanties renforcées de transparence, et un socle de règle minimal s'appliquant à tous les candidats, ne suppose pas le même cadre réglementaire qu'un concours d'entrée ou examen professionnel. Elle repose sur des mises en situation et des entretiens professionnels de recrutement et non sur des épreuves à valider et noter. Au regard du nombre important de candidatures enregistrées pour chaque comité de sélection, les membres du comité privilégient les profils qui correspondent au plus juste aux priorités affichées dans les fiches de poste. Le choix du comité de sélection ne constitue pas une appréciation de la valeur intrinsèque de l'expérience professionnelle du candidat mais d'un choix pris en fonction des besoins prioritaires du service, dont l'expression est actualisée en amont de chaque session de recrutement.

De nouveaux membres du comité ont été désignés par l'arrêté du 21 mars 2023 portant nomination des membres du comité de sélection visant à pourvoir les emplois de l'inspection générale des affaires sociales. Un équilibre a été recherché entre personnalités extérieures au service, mais disposant d'une vision des politiques sociales et de compétences en gestion des ressources humaines et des membres du service ayant une forte connaissance des enjeux, des contraintes et des exigences du métier d'inspecteur. Au sein du comité siège également un médecin, à même d'évaluer les compétences techniques-clés de certains profils de candidats.

Il s'agit d'un mandat de deux ans pour les membres, renouvelable une seule fois. Le quorum est fixé à quatre membres pour la réunion du comité de sélection.

Il est composé de :

- M. Thomas AUDIGE, chef de l'inspection générale des affaires sociales et président du comité de sélection.
- M. Julien DAMON, sociologue, enseignant à l'IEP de Paris et à HEC, conseiller scientifique de l'Ecole nationale de sécurité sociale (EN3S).
- Mme Virginie MAGNANT, directrice de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.
- Mme Anne-Carole BENSADON, médecin.

Ces trois derniers membres cités siègent en qualité de personnalités qualifiées dans les domaines de la santé, de la protection sociale, de l'action sociale, de l'aide sociale, du travail, de l'emploi ou de la formation professionnelle.

- M. Pierre RICORDEAU, inspecteur général des affaires sociales.
- Mme Stéphanie FILLION, inspectrice des affaires sociales de 1ère classe.

COMITE DE SÉLECTION DE L'IGAS 2023

- Mme Anne-Caroline SANDEAU-GRUBER, inspectrice des affaires sociales de 1ère classe.

Ces trois derniers membres siègent en qualité de membre de l'IGAS.

- M. Pierre DEHEUNYNCK, président du conseil d'administration de France-compétences, ancien DG-adjoint chargé des ressources humaines à ENGIE et du groupe Danone, siégeant au titre de personnalité qualifiée justifiant de compétences en matière de ressources humaines.

Le secrétariat du comité est assuré par le pôle de gestion des ressources humaines de l'IGAS.

Les candidats postulent en envoyant leurs dossiers à la boîte fonctionnelle dédiée au recrutement igas-recrutement@sante.gouv.fr.

Après le recueil des candidatures, ces dernières sont examinées au sein du secrétariat général, pour un premier examen des dossiers, au regard de la recevabilité des candidatures, basée sur les conditions statutaires et réglementaires.

La procédure de sélection se déroule en **deux étapes**, une étape de présélection suivie par une épreuve de sélection reposant sur une mise en situation professionnelle par écrit et sur deux auditions.

- Une présélection sur dossier

La procédure comprend une présélection sur dossier selon des critères et des modalités retenues par le comité de sélection. Celui-ci s'appuie sur un document interne produit par l'IGAS et définissant ses besoins en profils et en compétences-clés. Le chef de l'IGAS, conformément à la faculté qui lui est conférée par l'article 15 alinéa 2 du décret du 9 mars 2022 précité, peut écarter de l'examen du comité de sélection les candidatures qui sont manifestement les plus éloignées de la cible ainsi définie et des priorités établies dans les fiches de poste diffusées compte tenu des qualifications, des compétences attendues ou de l'expérience requise.

Le dossier de candidature est composé d'un *curriculum vitae* et une lettre de motivation. Dans un deuxième temps, il est demandé aux candidats présélectionnés de fournir un état des services (fonctionnaires et agents de la fonction publique) ou la copie du contrat de travail pour les contractuels.

- La sélection sur la base d'auditions et d'une mise en situation
 - Les auditions

Deux entretiens sont organisés pour le recrutement.

Le premier entretien vise à évaluer le parcours professionnel antérieur et les motivations du candidat, ainsi que son projet professionnel et sa capacité à contribuer au bon fonctionnement collectif du service. La personnalité du candidat est appréhendée à l'aune de ces éléments.

Le second entretien vise à évaluer les qualités et aptitudes des candidats nécessaires aux métiers d'inspecteur. C'est un entretien qui vise à tester si les savoir-faire et les savoir-être indiqués dans l'avis de vacance ont été mobilisés précédemment par le candidat ou sont susceptibles de l'être de manière satisfaisante. Des questions de mise en situation sur des missions d'évaluation, de contrôle et d'expertise ou de conseil peuvent intervenir dans cette seconde audition.

- Une épreuve écrite

Cette épreuve qui dure 1h 30 est une mise en situation professionnelle, qui peut s'appuyer sur un support écrit, et vise à tester les qualités de compréhension, de rigueur ou de rédaction du candidat. Elle doit permettre aux membres du comité de sélection d'évaluer principalement les capacités de rédaction des candidats, ainsi que la juste interprétation de la commande (des besoins et des enjeux du commanditaire), et de l'identification des questions de méthode posées, ainsi que des capacités d'organisation des propos.

Les sujets suivants ont été proposés lors des deux sessions. Ils correspondent à des missions d'évaluation, d'expertise ou de contrôle, qui ont été réalisées par l'IGAS, dans des formats comparables ou légèrement revus et adaptés, compte tenu de la confidentialité de certains dossiers :

- L'accès à l'emploi des personnes atteintes de maladies chroniques ;
- Le rôle des aidants pour les personnes handicapées, âgées et malades ;
- La création d'un chèque d'alimentation durable ;
- Le contrôle d'un service de l'inspection du travail ;
- L'évaluation de la gouvernance et du financement d'un établissement de santé privé.

Au terme de la phase de sélection, le chef de l'IGAS transmet aux ministres dont relève l'IGAS une note assortie des observations du comité, accompagnée de la liste des avis (favorable ou défavorable) attribués aux candidats par le comité de sélection. La liste des personnes dont la nomination sera prononcée est validée par les ministres. Lorsque plusieurs candidats ont recueilli le même niveau d'appréciation par le comité de sélection, celui-ci a la faculté de remonter plusieurs de ces candidats pour le poste concerné. Sur la base du rapport du ou des ministres concernés, les textes réglementaires sont signés par le Premier ministre ou le Président de la République, en fonction des niveaux d'emplois visés.

1.2 Un effort de professionnalisation, en lien avec les meilleurs standards du recrutement de cadres supérieurs et dirigeants

L'IGAS a engagé une démarche de professionnalisation du processus de sélection. Cette professionnalisation a débuté avec l'élaboration courant 2022 d'une analyse de la cible du service en termes de ressources humaines. Cette démarche a nécessité la catégorisation des inspecteurs présents selon des profils dominants et des compétences autoévaluées. Cette catégorisation a été comparée avec la typologie des missions commandées par les ministres et donc avec une analyse des besoins. Cet exercice a permis de mettre en évidence certains profils manquants ou insuffisamment représentés, en termes de domaines d'intervention comme de compétences techniques. Ces analyses, partagées au sein du comité exécutif de l'IGAS, comme des instances intermédiaires du service (collège ou comité des pairs) ont servi à l'élaboration des fiches de postes et au choix de cibler des profils plus typés : médecin avec certains domaines d'expertise visés, généralistes/administratifs mais avec certaines compétences valorisées, dans le domaine de l'analyse financière, de la protection sociale ou des systèmes d'information... Ces besoins ont été

signalés au comité de sélection comme des éléments à prendre en compte avec attention, sans toutefois obérer la capacité du comité à valoriser des profils particulièrement intéressants au regard des fiches de poste ou atypiques.

Pour objectiver les appréciations de chaque membre lors des auditions, des grilles d'évaluation ont été travaillées et validées en comité de sélection selon les objectifs de chaque séquence : les critères d'évaluation reprennent les éléments forts figurant dans les fiches de poste qui sont publiées.

La méthode de recueil des avis des membres a été revue afin de neutraliser les effets d'influence entre membres du comité. De premiers avis sous forme de cotation chiffrée selon une échelle prédéterminée collectivement sont recueillis avant tout débat détaillé sur les aptitudes des candidats évaluées à l'occasion des auditions. Ils permettent de concentrer les délibérations sur les candidatures pour lesquelles existent des divergences.

Par ailleurs, les situations de recrutement constituent un contexte de décision particulièrement favorable à l'expression des biais cognitifs. Dans le processus de recrutement, les membres doivent prendre en compte des éléments d'informations multiples, parfois parcellaires, associés à un contact relativement bref avec les personnes. Tous ces éléments sont autant de facteurs qui tendent à favoriser le recours à l'intuition, puis à rationaliser *ex post* une décision prise sur la base de cette intuition, et de ses biais éventuels. Dans cette perspective, une formation des membres du comité sur les biais cognitifs s'est déroulée le 21 juin 2023 sur une demi-journée. Elle avait pour objectif de sensibiliser les membres du comité sur l'existence de ces biais cognitifs, la mise en capacité de les identifier et d'en limiter les effets au moyen de bonnes pratiques. Un effort particulier de préparation et d'intégration des membres du comité de sélection a été mené en les associant aux travaux préparatoires à la mise en place de ce dispositif (partage des compétences nécessaires, identification des métiers et des profils, réalisation de la grille d'évaluation ou encore partage des rôles entre participants). La formation a été réalisée par deux intervenants sélectionnés par marché public et issus du laboratoire de neurosciences cognitives et computationnelles de l'École normale supérieure et du centre pour la recherche économique et ses applications.

Un accompagnement pédagogique à chaque session sur les besoins du service et les profils recherchés a été assuré auprès de chaque membre du comité lors des sélections.

2 LE CHOIX DE PROFILS VARIÉS, DANS LE CADRE DES POSSIBILITÉS OFFERTES PAR LA RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE

2.1 Postes à pourvoir et candidatures

Les emplois d'inspection générale et de contrôle sont répartis en trois groupes, dénommés groupe I, groupe II et groupe III, en fonction du niveau du parcours professionnel antérieur. Les avis de vacances comportent donc nécessairement la mention de ces groupes. Pour autant, en pratique, le métier d'inspecteur est le même quel que soit le groupe et un fonctionnement

relativement horizontal, permettant l'engagement de tous les inspecteurs sur leurs constats et propositions, est valorisé.

En 2023, deux comités de sélection ont été organisés avec 18 postes ouverts à la vacance. Certaines fiches de poste ont été profilées sur des compétences techniques-clés (juriste, médecin, management et audit de systèmes d'information...). Cependant, pour la plus grande partie des avis de vacances, sont recherchés des profils d'inspecteurs généralistes, c'est-à-dire polyvalents, disposant d'une expérience riche et de compétences variées, susceptibles de répondre à des commandes, elles-mêmes variées de nos ministres. Ainsi, tous groupes d'emploi confondus, 70 % des avis de vacances publiés concernent des inspecteurs généralistes.

Tableau 1 : Répartition des postes par profils	
Type d'avis de vacance	Nombre de postes ouverts
Groupe 1 généraliste	2
Groupe 2 généraliste	5
Groupe 2 SI	2
Groupe 2 juridique	1
Groupe 2 médical	1
	5
Groupe 3 généraliste	
Groupe 3 SI	2
TOTAL	18

Durant l'année 2023, 393 candidatures ont été enregistrées par le secrétariat du comité de sélection. Les candidats ne sont pas toujours en mesure de se positionner dans la bonne catégorie, compte tenu de l'état des textes règlementaires qui nécessitent une instruction s'agissant des candidats qui ne sont pas fonctionnaires d'Etat ou qui exercent dans le secteur privé. Ceci amène les services de RH de l'IGAS, le cas échéant après expertise auprès de la DGAFP, à repositionner le candidat dans la catégorie adaptée, afin de sécuriser le processus de nomination éventuel ultérieur. Les données qui suivent sont présentées après repositionnement des candidats dans la bonne catégorie.

Le groupe III généraliste est celui qui a recueilli le plus de candidatures puis qu'il totalise 197 dossiers, ce qui correspond à la moitié des candidatures reçues.

COMITE DE SÉLECTION DE L'IGAS 2023

Tableau 2 - Nombre de candidats par groupe		
GROUPES	Nombre	%
Groupe 1 généraliste	1	1
Groupe 2 généraliste	81	21
Groupe 2 SI	60	15
Groupe 2 juridique	5	1
Groupe 2 médical	42	11
Groupe 3 généraliste	197	49
Groupe 3 SI	7	2
Total Général	393	100

Sur les 393 candidatures reçues, 61 % sont des hommes contre 39 % de femmes.

Tableau 3 : Nombre de candidats Hommes /Femmes					
Date du comité	Type d'avis de vacances	Nombre de postes ouverts	Nombre de candidats hommes	Nombre de candidates femmes	Nombre total de candidatures
mai-23	Groupe 2 généraliste	3	29	14	43
	Groupe 2 SI	1	42	15	57
	Groupe 3 généraliste	3	70	68	138
	Groupe 3 SI	1	0	0	0
TOTAUX		8	141	97	238
sept-23	Groupe 1 généraliste	2	1	0	1
	Groupe 2 Généraliste	2	22	16	38
	Groupe 2 SI	1	3	0	3
	Groupe 2 juridique	1	4	1	5
	Groupe 2 médical	1	31	11	42
	Groupe 3 généraliste	2	32	27	59
	Groupe 3 SI	1	5	2	7
TOTAUX		10	98	57	155
TOTAUX		18	239	154	393

Les profils médicaux, juridiques et SI sont nettement plus marqués par des candidatures de genre masculin. *A contrario*, les profils généralistes révèlent un déséquilibre moindre entre candidatures féminines et masculines.

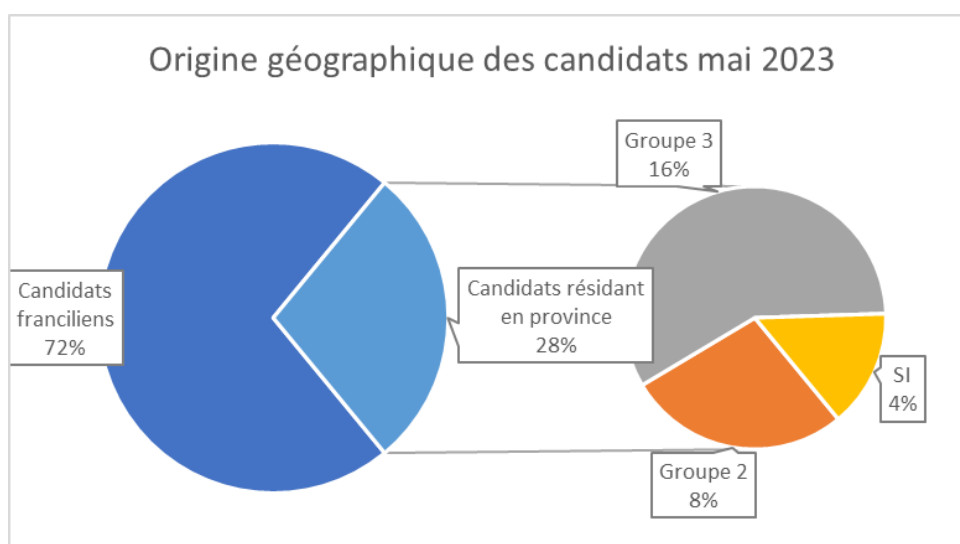
Un nombre comparable de candidatures de fonctionnaires et de contractuels a été enregistré : 201 fonctionnaires et 192 agents contractuels.

Parmi les agents ayant candidaté et détenant la qualité de fonctionnaire, 50 % sont issus de la fonction publique d'Etat, 31 % de la fonction publique hospitalière et 19 % de la fonction publique territoriale. Parmi les agents contractuels, la plus grande partie travaille dans le secteur privé (63 %).

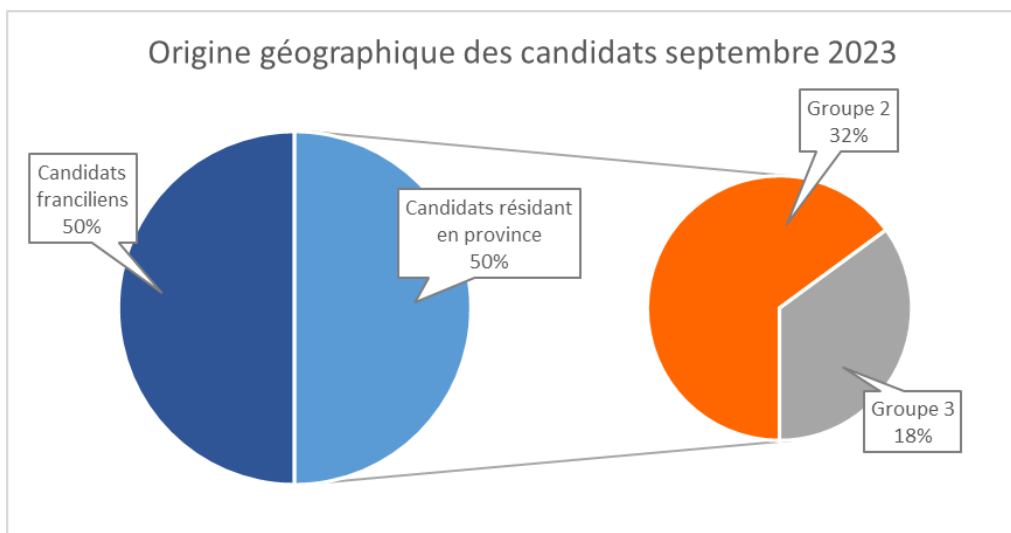
Tableau 4 : Origine professionnelle des candidats						
Type d'avis de vacances	origine professionnelle des fonctionnaires				Origine professionnelle des contractuels	
	Fonctionnaire	FPE	FPT	FPH	Droit public	Droit privé
Groupe 1 généraliste	1	1	0	0	0	0
Groupe 2 généraliste	62	30	19	13	7	12
Groupe 2 SI	12	7	3	2	15	33
Groupe 2 juridique	4	4	0	0	0	1
Groupe 2 médical	29	2	0	27	4	9
Groupe 3 généraliste	92	55	17	20	42	63
Groupe 3 SI	1	1	0	0	3	3
TOTAL	201	100	39	62	71	121

2.2 Origines géographiques et âge des candidats

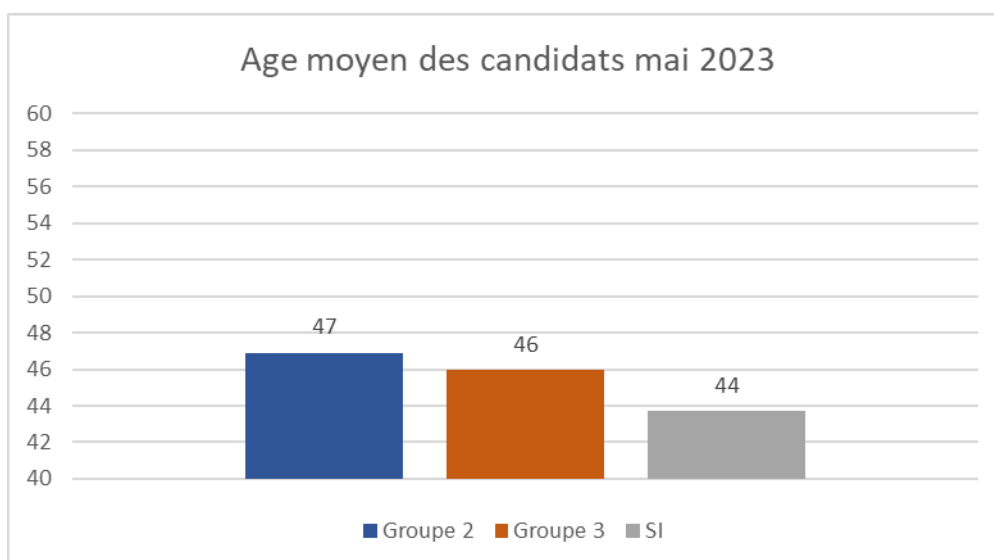
Une analyse plus fine a été réalisée s'agissant des origines géographiques pour le comité de sélection de mai 2023, le premier organisé après la mise en œuvre de la réforme des emplois des services d'inspection générale. 238 candidatures avaient été recueillies. A cette occasion, les postulants venant de Paris et de l'Île-de-France sont largement majoritaires (72 %). Ils ne sont que 28 % résidant en province, dont un nombre important ayant candidaté pour le profil SI.



Pour le comité de sélection de septembre 2023 (155 candidats) les origines géographiques sont quasi identiques entre ceux issus de la région parisienne et la province. Les candidats du groupe II constituent le groupe le plus important (32 %) comparé au groupe III (18 %).

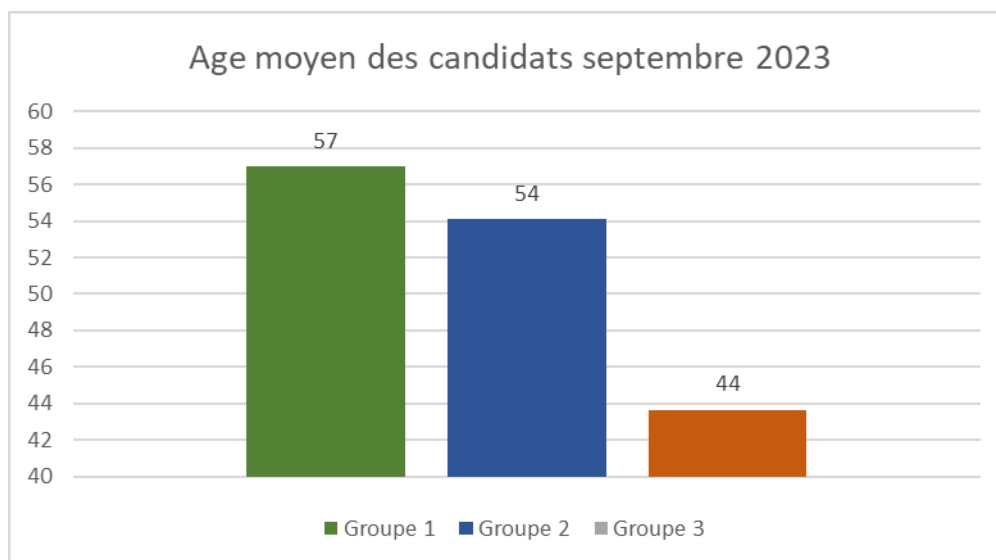


La moyenne d'âge des candidatures retenues, tous comités et avis de vacances confondus est de 48 ans. L'examen de l'âge des candidats pour le comité de sélection de mai 2023 révèle peu de différences d'un groupe à l'autre : 47 ans pour le groupe II, 44 ans pour le groupe II spécialité SI, et 46 ans pour le groupe III. La moyenne d'âge relativement élevée pour les candidats aux emplois de groupe III (accessible après deux ans dans la Fonction publique ou sur un poste équivalent) peut surprendre. L'IGAS a en effet reçu nombre de candidats dont le parcours professionnel était ascendant, notamment d'ancien attachés voir même d'anciens agents de catégorie B ayant connu une promotion sociale régulière voire rapide. Ce type de profils, intéressant, a été identifié aussi bien pour des fonctionnaires d'Etat que des agents de la fonction publique hospitalière ou territoriale, voire des contractuels ayant œuvré dans le secteur associatif parapublic. Par ailleurs, les exigences en termes de compétences techniques ou relationnelles requises et mentionnées dans les avis de vacances semblent avoir attiré des profils expérimentés même sur ce type d'emploi.



COMITE DE SÉLECTION DE L'IGAS 2023

Les âges moyens constatés pour les groupes du comité de sélection de septembre 2023 indiquent des écarts d'âge conséquents, notamment entre le groupe I (57 ans) et le groupe III (44 ans). Cet écart s'explique par les conditions statutaires permettant d'accéder à ces groupes : 12 années d'activités professionnelles sont exigées pour le groupe I alors que seules deux années sont demandées pour le groupe III.



2.3 Candidats retenus

Sur 18 postes publiés lors de l'année 2023, 12 agents ont été recrutés. Le groupe III profil systèmes d'information n'a pas été pourvu ni au comité de sélection de mai 2023 ni à celui de septembre 2023, faute de candidatures présentant les qualités requises pour le poste.

Selon les origines professionnelles des agents, deux agents contractuels de droit privé sont recrutés et 10 fonctionnaires titulaires. 60 % des fonctionnaires titulaires sont issus de la fonction publique d'Etat, 30 % de la fonction publique territoriale et les 10 % restant appartiennent à la fonction publique hospitalière.

Sur les 12 agents recrutés, 7 sont des femmes soit 58 % et 5 sont des hommes soit 42 %.

COMITE DE SÉLECTION DE L'IGAS 2023

Tableau 5 : Lauréats par groupes			
Groupes	Prénoms Noms	Corps-Contrat	Fonctions occupées
Groupe 1 généraliste	M. Bruno Lucas	Administrateur de l'Etat	Délégué général à l'emploi et à la formation
Groupe 2 généraliste	Mme Hélène MONASSE	Administratrice de l'Etat	Sous-directrice de la politique des produits de santé et de la qualité des pratiques et des soins-Direction générale de la santé
	M. Frédéric TURBLIN	Agent contractuel	Directeur de la Caisse d'allocations Familiales de La Réunion
	M. Alexandre GROSSE	Administrateur de l'Etat	Chef de service adjoint de la directrice du budget du ministère des finances
	Mme Frédérique RACON	Administratrice de l'Etat	Directrice générale de la cohésion et des populations en Guyane
Groupe 2 SI	M. Patrice LECOQC	Agent contractuel	Directeur des systèmes d'information "service aux entreprises et recouvrement" à la MSA
Groupe 2 juridique	M. Dominique BLANC	Magistrat de l'ordre judiciaire	Premier vice-président chargé de l'instruction TJ Rennes
Groupe 2 médical	Mme Emmanuelle MICHAUD	Directrice d'hôpital	Directrice adjointe à la DOSA responsable de pôle soins hospitaliers ARS Occitanie
Groupe 3 généraliste	Mme Cloé CHAPELET	Administratrice territoriale	Adjointe en charge des solidarités de la culture et des sports à la directrice générale - Conseil départemental de la Nièvre
	Mme Sarah BARTOLI	Administratrice territoriale	Directrice de projet service public de l'insertion et de l'emploi à la délégation interministérielle à la lutte contre la pauvreté
	Mme Noor-Yasmin DJATAOU	Administratrice territoriale	Conseillère chargée des personnes âgées et de l'autonomie au Cabinet de la ministre des solidarités et des familles
	Mme Magali GUEGAN	Attachée principale des administrations de l'Etat	Directrice adjointe de la santé publique ARS IDF
Groupe 3 SI	-		-
Total recrutement 12 agents sur 18 postes publiés			

3 LE RESPECT DES EXIGENCES DE DEONTOLOGIE : LES MODALITÉS DE PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Afin de garantir une procédure transparente et équitable, l'arrêté du 14 mars 2023 relatif à l'organisation et au fonctionnement du comité de sélection pour la nomination dans les emplois de l'inspection générale des affaires sociales préconise la mise en place de mesures pour éviter tout conflit d'intérêt entre les candidats et les membres du comité.

Ainsi, lors de l'examen des candidatures, des entretiens et des délibérations, les membres du comité de sélection se déportent lorsqu'ils connaissent un candidat de sorte qu'un risque de biais soit susceptible d'interférer avec la qualité du recrutement, en particulier. Des règles de décisions précises sont établies par le comité de sélection, en particulier s'agissant des relations interpersonnelles ou professionnelles d'ordre hiérarchique qui peuvent exister ou avoir existé entre un membre du comité de sélection et un candidat.

Ainsi pour le premier comité du mois de mai, les membres se sont déportés 11 fois au total, ce qui a concerné 9 candidats.

Pour le comité de sélection de septembre 2023, 21 déports ont été comptabilisés, qui ont concerné 16 candidats.

4 APPRÉCIATIONS QUALITATIVES DU COMITE DE SELECTION SUR LES CANDIDATURES

L'activité du comité de sélection poursuit un objectif premier : recruter pour l'IGAS les personnes qui aideront l'inspection à s'approcher le plus possible de son objectif d'excellence, afin de rendre le meilleur service possible aux décideurs dont elle éclaire la décision.

Le comité de sélection n'ignore pas, par ailleurs, que l'IGAS constitue un vivier particulier pour les cadres dirigeants de l'Etat et des politiques sociales et en tient compte dans le choix des profils, afin que le passage par l'IGAS contribue au repérage des hauts potentiels et à la construction de parcours de cadres dirigeants confirmés.

Enfin le comité de sélection veille, dans la mesure des informations portées à sa connaissance, à ce que l'IGAS soit plus que jamais une communauté professionnelle diverse, notamment du point de vue des origines professionnelles, territoriales, et du point de vue de l'équilibre entre les âges et entre les genres. Cette diversité est autant un élément de justice qu'un facteur de pertinence des travaux de l'inspection.

A l'issue de cette première année de fonctionnement, le comité de sélection de l'IGAS dresse un bilan positif des recrutements effectués. En particulier, les personnes nommées par décrets du Président de la République et arrêtés du Premier ministre, sont tous des profils évalués comme de haut niveau par le comité de sélection, qu'ils soient de cadres dirigeants confirmés ou de cadres plus jeunes et à haut potentiel. Les nominations témoignent d'une réelle diversification des univers professionnels d'origine : Sécurité sociale, collectivités territoriales, autres ministères (Economie-finances)... Ces inspecteurs, détachés sur emplois fonctionnels, permettent aussi de

doter l'inspection de nouveaux types de compétences stratégiques, telle l'expertise approfondie des systèmes d'information, ou de la renforcer sur d'autres (médecine, droit privé et contentieux).

Outre ces compétences spécifiques, pour lesquels des profils d'experts ayant par ailleurs des expériences de travail collaboratif ont été privilégiés, les recrutements ont concerné des profils ayant une expérience managériale forte, y compris pour des candidats jeunes, marquée par la diversité des territoires, notamment Outremer. Le cœur de mission de l'IGAS, qui consiste à éclairer le décideur, implique que les rapports et les conseils délivrés en mission d'appui émanent d'équipes où l'expérience de la décision et de la gestion opérationnelle est forte, pour être légitime.

Ces recrutements doivent à la qualité et au nombre élevé des candidatures qui ont été examinées.

Des points de progrès sont toutefois identifiés, et nécessiteront un travail de l'IGAS dans l'expression des besoins à venir, mais aussi un effort des candidats dans la valorisation de leurs profils :

- la tendance d'une partie des candidats à surestimer le niveau d'emploi qui leur correspond dans la nomenclature des emplois d'inspection générale définie par la réglementation. En particulier le niveau 1 correspond à l'emploi de directeur ou directrice d'administration centrale, de préfet de région ou d'ambassadeur ou à ses équivalents en opérateur (directeur général ou directeur d'un établissement public de premier plan) ou en collectivité (DGS d'une Région ou d'un département à grosse population, ou encore d'une agglomération d'influence nationale). C'est par conséquent un niveau particulièrement sélectif, qui concerne peu de potentiels candidats ;
- l'insuffisante présence de profils possédant les techniques quantitatives tout en faisant montre d'un souci de réactivité et d'opérationnalité propre au métier de l'inspection. Le métier de l'inspecteur revêt une grande multiplicité de missions et implique plus souvent qu'il pourrait y paraître des contraintes de délais, de négociation et de mise en œuvre. Ce croisement de compétences est particulièrement recherché par l'inspection ;
- une trop faible préparation d'une partie des candidats dans la réflexion sur le positionnement de l'inspection et la posture qui en découle pour les inspecteurs, en particulier la capacité à être critique tout en étant constructif, et à prendre du recul sur ses propres convictions et sur son propre bilan, autant d'éléments qui sont fréquemment testés de manière précise et concrète par le comité de sélection lors des entretiens.