

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

2024

SOMMAIRE

1	DES MODALITÉS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DU COMITE DE SELECTION AU SERVICE D'UNE STRATÉGIE 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.....	9
2.1	LES POSTES A POURVOIR ET LES CANDIDATURES EN 2024.....	9
2.2	LES ORIGINES GEOGRAPHIQUES ET L'AGE DES CANDIDATS.....	11
2.3	LES CANDIDATS RETENUS	12
3	LE RESPECT DES EXIGENCES DE DEONTOLOGIE : LES MODALITÉS DE PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS	14
4	APPRÉCIATIONS QUALITATIVES DU COMITE DE SELECTION SUR LES CANDIDATURES...	14

La réforme de la haute fonction publique intervenue en janvier 2023 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 à partir de l'expérience du 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 2024 réformé après le décret du 9 mars 2022 sur les services et les emplois d'inspection générale est le deuxième 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 ».

Dans un contexte de mobilité stable (9 réintégrations et 11 départs), l'IGAS a organisé un seul comité de sélection en mars 2024. Les fiches de poste ont été publiées au Journal officiel de la République Française, sur le site internet de l'IGAS, sur la bourse de l'emploi « Choisir le service public » (CSP), sur la bourse interne de l'emploi en administration centrale (BIEAC). Elles sont aussi promues sur un réseau social professionnel de référence et en utilisant des réseaux professionnels ou 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 DU COMITE 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 règles minimales 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 noter et à valider. 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 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 de sélection ont été désignés par les arrêtés du 21 mars 2023 et du 7 février 2024. Comme précédemment, un équilibre a été recherché entre personnalités extérieures au service, mais disposant d'une large 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.

Ce comité 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, nommée par arrêté du 21 mars 2023.
- 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.

COMITE DE SÉLECTION DE L'IGAS 2024

- Mme Stéphanie FILLION, inspectrice des affaires sociales de 1ère classe, nommée par arrêté du 21 mars 2023.
- Mme Eve ERPELDING PARIER, inspectrice en service extraordinaire nommée par arrêté en date du 7 février 2024, en remplacement de Mme Anne-Caroline SANDEAU-GRUBER.

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

- M. Pierre DEHEUNYNCK, président du conseil d'administration de France compétences, ancien directeur général adjoint chargé des ressources humaines à ENGIE, ayant un parcours professionnel dans plusieurs postes dirigeants en gestion du personnel dans les services, l'agroalimentaire, 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 du secrétariat général 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 les besoins de l'inspection 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 et des priorités établies dans les fiches de poste diffusées.

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 pour les fonctionnaires et les 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.

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 mise en situation professionnelle à l'écrit.

La mise en situation professionnelle prend la forme de la rédaction d'une production écrite : une note de cadrage de début de mission IGAS. Elle dure 1h30 et peut s'appuyer sur un support écrit (court dossier). 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), l'identification des questions de méthode posées, ainsi que les capacités d'organisation des propos.

Les sujets suivants (lettre de mission et bref dossier de base) ont été proposés lors de la session de mars. Ils correspondent à des missions d'évaluation, d'expertise ou de contrôle, qui ont été réalisées et souvent rendues publiques par l'IGAS, dans des formats comparables ou légèrement revus et adaptés, compte tenu de la confidentialité de certains dossiers :

- Les compétences dans l'industrie et les dispositifs de formation ;
- L'école inclusive ;
- La qualité de l'accueil dans les micro-crèches.

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 faire remonter aux ministres 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 démarche, empirique, a consisté à mieux identifier en amont les besoins en ressources humaines du service pour en déduire des profils prioritaires à recruter et donner ainsi des signaux pertinents pour éclairer les avis du comité. Une catégorisation des inspecteurs présents selon des profils dominants et des compétences autoévaluées par questionnaire a été opérée. Cette catégorisation a été comparée avec la typologie des missions commandées par les ministres l'année précédente et mise en débat devant des membres de la direction et le comité exécutif, afin de croiser ces éléments avec les tendances ressenties ou les souhaits de développement du service. Cet exercice a permis de mettre en évidence certains profils manquants ou

insuffisamment représentés ou en risque de pénurie à court ou moyen terme, en termes de domaines d'intervention comme de compétences techniques. Ces analyses ont servi à l'élaboration des fiches de postes et au choix de cibler en 2024 des profils plus typés : professeur d'université-praticien hospitalier, généralistes/administratifs mais avec certaines compétences valorisées, dans le domaine du droit du travail, 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 si nécessaire des profils particulièrement intéressants ou atypiques, indépendamment des attendus des fiches de poste.

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 principaux, 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. Des premiers avis sous forme de cotation chiffrée selon une échelle prédéterminée collectivement sont recueillis avant tout débat. Ils permettent de concentrer les délibérations sur les candidatures pour lesquelles existent des divergences.

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.

L'organisation d'un séminaire réunissant les membres du comité de sélection le 20 septembre 2024 a permis d'analyser les éléments positifs et les axes d'amélioration. Il avait pour objet d'examiner d'une part, le bilan 2023 et 2024 du comité et les enjeux RH 2025 d'autre part ainsi que de revoir certains modes de fonctionnement.

Ainsi, l'IGAS a décidé de maintenir le format de la mise en situation professionnelle par écrit, en laissant plus de temps et en structurant mieux la grille d'analyse pour prendre connaissance des écrits réalisés (c'est notamment le rôle du chef de l'IGAS et du groupe chargé de l'audition centrée sur les compétences), ainsi que de mettre en place de manière plus systématique un recueil de références des candidats avant les auditions.

Qu'ont pensé les candidats retenus du processus de sélection ? Que deviennent-ils ?

Une évaluation du process de recrutement par les candidats finalement recrutés a été conduite. Elle révèle une expérience plutôt réussie. En effet, les candidats finalement sélectionnés ont été interrogés en septembre 2024 – de façon anonyme - sur l'intérêt et le fonctionnement du processus de recrutement qu'ils avaient connu. Bien qu'il existe un biais à ne pouvoir interroger que des candidats retenus, il s'avère que 100 % des répondants estiment que le process de recrutement était adapté et bien organisé. Ce résultat converge avec les retours que certains des candidats auditionnés mais non sélectionnés font lors des débriefings des auditions avec le chef de l'IGAS. Ces débriefings, téléphoniques pour la plupart avec les candidats auditionnés et non reçus, sont systématiques. Ils soulignent la qualité des échanges en entretien et apprécient le format des auditions. **Ils sont 80 % à considérer que la réalisation d'une note de cadrage est un exercice adapté.** Cependant, certains regrettent le manque d'informations données sur les attendus, malgré la communication d'une note en amont à tous les candidats, et considèrent la durée de l'exercice trop courte. Rappeler les modalités et les objectifs au moment de l'épreuve permettra de clarifier les attendus de l'exercice.

Les nouveaux inspecteurs plébiscitent le processus d'intégration mis en place sur les six premiers mois suivant le recrutement, tout en souhaitant voir renforcé l'esprit de promotion entre les recrutés d'un même comité de sélection. Leurs remarques sur leur première mission témoignent d'un rapport d'étonnement globalement positif : les sujets traités lors des missions sont intéressants et utiles, l'entente est globalement bonne avec les autres membres. Cependant, certaines missions ont souffert de difficultés de lancement et certains biais méthodologiques sont critiqués. Ces remarques ont d'ailleurs été prises en comptes dans l'évolution de la politique d'affectation de la direction et dans les priorités de la mission interne d'appui méthodologique de l'inspection.

Dans le cadre de leur parcours d'intégration, les inspecteurs recrutés réalisent une analyse de leurs points forts et de leurs points faibles en amont d'un entretien de bilan d'intégration à six mois avec le chef de l'IGAS. Ils estiment que leurs points forts résident dans la capacité à intégrer les enjeux stratégiques de la réflexion, l'intelligence relationnelle et la capacité à travailler en équipe. Les axes de progrès identifiés s'articulent autour de l'analyse des données, la gestion du coût d'entrée sur mission et l'esprit d'innovation. **Les projets de parcours au sein de l'inspection marquent un fort engagement dans la vie interne du service (participation à des groupes de travail, des missions permanentes, et des comités des pairs).** En effet, une grande majorité des nouveaux arrivants s'investissent pour faire progresser l'IGAS sur la méthodologie de travail, son fonctionnement et la capitalisation de ses travaux. **Sur leurs projets de parcours professionnels, la quasi-totalité projette de travailler à l'IGAS pendant au moins 3 ans, ce qui permettra des évolutions de carrières très diversifiées** (fonction publique territoriale, poste de numéro un ou numéro deux, sphère privée).

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

2.1 Les postes à pourvoir et les candidatures en 2024

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 2024, une campagne de recrutement a été organisée avec 9 postes ouverts à la vacance. Certaines fiches de poste ont été profilées sur des compétences techniques-clés (juriste droit du travail, expert en médecine, pharmacien et audit de systèmes d'information...). Par ailleurs, ont été proposés des avis de vacances avec 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. S'agissant des profils groupe 1 généraliste et groupe 3 Expert en systèmes d'information, aucun candidat n'a été retenu. Ainsi 7 postes ont été attribués sur les 9 ouverts à la vacance.

Tableau 1 : Répartition des postes par profils	
Types d'avis de vacances	Nombre de postes ouverts
Groupe 1 - Généraliste	1
Groupe 1 - Expert en médecine	1
Groupes 2 - Généraliste	1
Groupe 2 - Expert droit et politiques du travail	1
Groupe 2- Pharmacien	1
Groupe 3 - Généraliste	2
Groupe 3 - Expert droit et politiques du travail	1
Groupe 3 - Expert en systèmes d'information	1
TOTAL	9

Lors du comité de sélection de mars 2024, 334 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 des marges d'interprétation des textes réglementaires qui nécessite une instruction s'agissant des candidats qui ne sont pas fonctionnaires d'Etat ou qui exercent dans le secteur privé. Ceci amène le service 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. Les données qui suivent sont présentées après repositionnement des candidats dans la bonne catégorie.

COMITE DE SÉLECTION DE L'IGAS 2024

Le groupe II généraliste et le groupe III généraliste ont recueilli à quelques unités près le même nombre de candidatures, totalisant 63 % des candidatures traitées.

Tableau 2 : Nombre de candidatures par groupe		
Groupes	Nombre de candidatures	%
Groupe 1 - Généraliste	23	7
Groupe 1 - Expert en médecine	8	2,5
Groupe 2 - Généraliste	101	30
Groupe 2 - Expert droit et politique du travail	16	5
Groupe 2 - Pharmacien	45	13,5
Groupe 3 - Généraliste	109	33
Groupe 3 - Expert droit et politique du travail	11	3
Groupe 3 - Expert en systèmes d'information	21	6
Total	334	100

Sur les 334 candidatures reçues, 52 % sont des hommes contre 48 % de femmes.

Tableau 3 : Nombre de candidats Hommes /Femmes				
Type d'avis de vacances	Nombre de postes ouverts	Nombre de candidats hommes	Nombre de candidates femmes	Nombre total de candidatures
Groupe 1 - Généraliste	1	16	7	23
Groupe 1 - Expert en médecine	1	7	1	8
Groupe 2 - Généraliste	1	57	44	101
Groupe 2 - Expert droit et politiques du travail	1	10	6	16
Groupe 2 - Pharmacien	1	14	31	45
Groupe 3 - Généraliste	2	51	58	109
Groupe 3 -Expert droit et politiques du travail	1	5	6	11
Groupe 3 - Expert en systèmes d'information	1	15	6	21
TOTAUX	9	175	159	334

Le groupe I généraliste et le groupe I expert en médecine concentrent un nombre élevé de candidatures masculines, de même que le profil expert en systèmes d'information. En revanche, le groupe II pharmacien révèle une présence importante de candidatures de femmes. L'équilibre entre femmes et hommes doit ainsi demeurer un point de vigilance particulier.

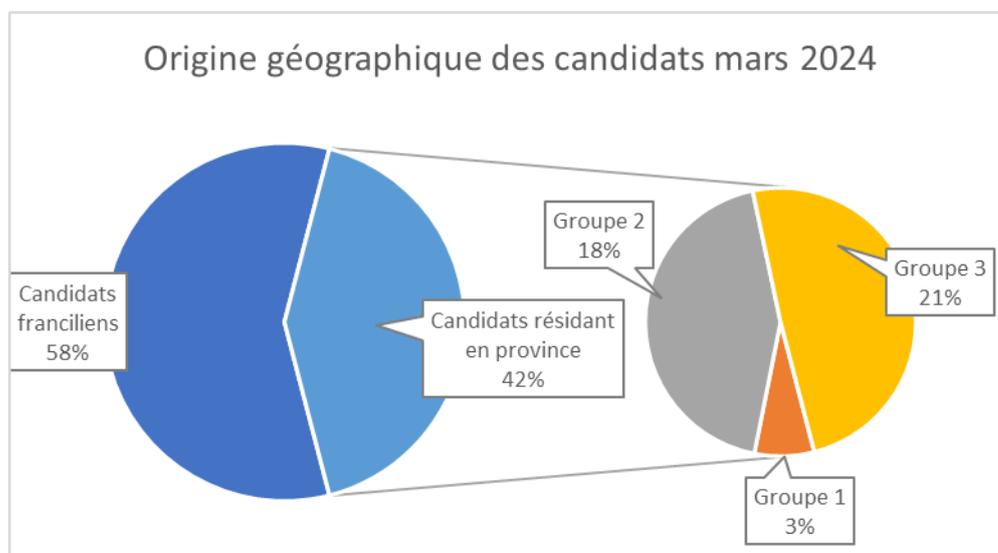
Un nombre légèrement plus élevé de candidatures de fonctionnaires a été enregistré : 190 fonctionnaires et 144 agents contractuels.

Parmi les agents ayant candidaté et ayant la qualité de fonctionnaire, 44 % sont issus de la fonction publique d'Etat, 37 % 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 (75 %).

Tableau 4 : Origine professionnelle des candidats							
	Origine professionnelle des fonctionnaires					origine professionnelle des contractuels	
	Total	Fonctionnaire	FPE	FPT	FPH	Droit public	Droit privé
Groupe 1 - Généraliste	23	13	5	6	2	3	7
Groupe 1 - Expert en médecine	8	6	0	0	6	0	2
Groupe 2 - Généraliste	101	54	25	21	8	13	34
Groupe 2 - Expert droit et politiques du travail	16	15	7	8	0	0	1
Groupe 2 - Pharmacien	45	27	15	2	10	5	13
Groupe 3 - Généraliste	109	57	25	22	10	16	36
Groupe 3 - Expert droit et politiques du travail	11	10	1	9	0	0	1
Groupe 3 - Expert en systèmes d'information	21	8	5	3	0	0	13
TOTAL	334	190	83	71	36	37	107

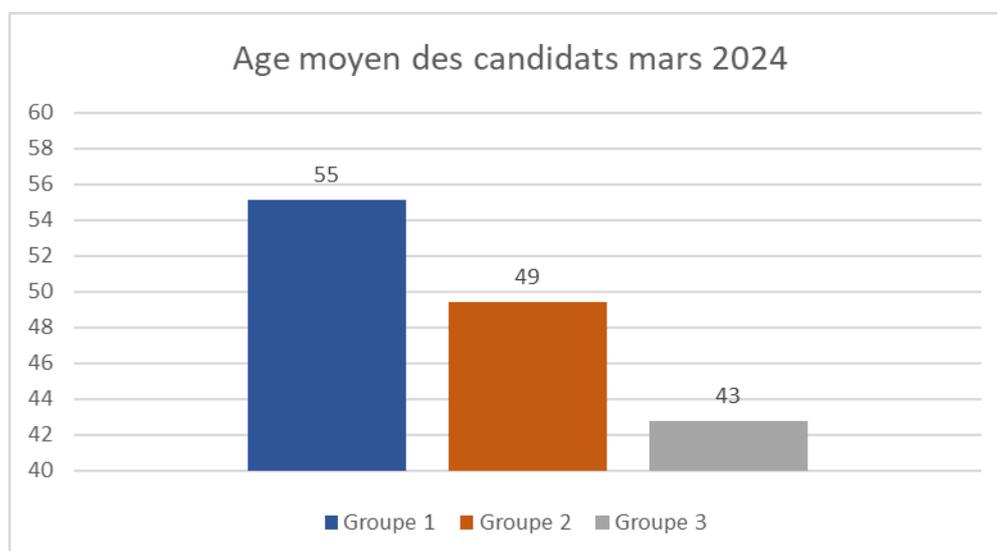
2.2 Les origines géographiques et l'âge des candidats

Une analyse plus fine a été réalisée s'agissant des origines géographiques pour le comité de sélection de mars 2024. A cette occasion, les postulants venant de Paris et de l'Ile-de-France sont majoritaires (58 %) et 42 % résident hors de la région Ile-de-France.



En 2024, la moyenne d'âge des candidatures, tous groupes et profils confondus est de 49 ans (contre 48 ans en 2023). L'examen de l'âge des candidats pour le comité de sélection de mars 2024 révèle des différences significatives d'un groupe à un autre : 55 ans pour le groupe I, 49 ans pour le groupe II, et 43 ans pour le groupe III. La moyenne d'âge relativement élevée pour les candidats aux emplois de groupe III (accessible après deux ans d'exercice dans la Fonction publique ou sur un poste équivalent) peut surprendre. L'IGAS a en effet reçu nombre de candidats devenus fonctionnaires parfois tardivement ou ayant connu un parcours professionnel ascendant (de catégorie B à A, puis A+), mais qui disposent de peu d'années d'expérience dans l'encadrement supérieur ou dirigeant. Ce type de profils, intéressant, a été identifié aussi bien pour des fonctionnaires d'Etat que les contractuels qui ont candidaté pour ce groupe. Comme cela a été

identifié à l'occasion du premier retour d'expérience du comité de sélection organisé à l'automne 2024 (cf. supra), ce dernier sera plus attentif à un meilleur équilibre entre les âges, notamment dans l'examen des candidatures du groupe III.



2.3 Les candidats retenus

Sur 9 postes publiés lors du comité de sélection de mars 2024, 7 agents ont été recrutés. Les postes de groupe I généraliste et de groupe III profil systèmes d'information n'ont pas été pourvus faute de candidatures présentant les qualités requises pour les postes.

Selon les origines professionnelles des agents, 2 agents contractuels de droit public sont recrutés et 5 fonctionnaires titulaires venant des 3 versants de la fonction publique.

Sur les 7 agents recrutés, 2 sont des femmes et 5 sont des hommes. L'équilibre femmes/hommes constaté est ainsi différent par rapport à l'année 2023, où 7 femmes avaient été nommées pour 5 hommes. Il est à noter que le comité de sélection se fixe pour objectif la parité, poste par poste, entre les candidats admis à être auditionnés.

COMITE DE SÉLECTION DE L'IGAS 2024

Tableau 5 : Lauréats par groupes			
Groupes	Prénoms Noms	Corps-Contrat	Fonctions occupées
Groupe 1 - Généraliste	-	-	-
Groupe 1 - Expert en médecine	M. Bernard GOICHOT	PU-PH	Chef de servcie et chef de pôle aux Hopitaux universitaires de Strasbourg
Groupe 2 - Expert droit et politiques du travail	M.Philippe CAILLON	Directeur du travail	Directeur régional adjoint - DREETS Pays de la Loire
Groupe 2 - Pharmacien	Mme Malak ABOU-TAAM	Contractuelle droit public	Cheffe du pôle Douleur Rhumatologie Anesthésie médicaments des Addictions - Direction Médicale Médicament 2 ANSM
Groupe 2 - Généraliste	M. Matthieu ANGOTTI	Contractuel de droit public	Conseiller expert démocratie participative-Agence nationale de la cohésion des territoires
Groupe 3 - Expert droit et politiques du travail	M. Eric MATHEVET	Directeur adjoint du travail	Chef du bureau du droit social dans les transports routiers - DGTIM/SDTS
Groupe 3 - Généraliste	M. Paul-Marie ATGER	Administrateur territorial	Directeur général adjoint - Mairie de Nancy
	Mme Lucie LIGIER	Directrice d'hôpital	Conseillère offre de soins - Cabinet de la ministre du travail, de la santé et des solidarités
Groupe 3 - Expert en systèmes d'information	-	-	-
Total recrutement 7 agents sur 9 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 afin d'éviter que cette relation ne constitue un biais susceptible d'interférer avec la qualité du recrutement.

Des règles de décisions strictes sont établies par le comité de sélection, s'agissant des relations professionnelles d'ordre hiérarchique qui peuvent exister ou avoir existé entre un membre du comité de sélection et un candidat. Le membre du comité ne participe pas alors aux auditions et aux débats.

Ainsi pour le comité du mois de mars, lors des délibérations après les auditions, les membres se sont déportés 5 fois au total, ce qui a concerné 5 candidats.

Aux mêmes fins, le comité de sélection est vigilant, dans l'examen des candidatures, à ne pas pré-sélectionner certains profils dont le parcours professionnel les a conduit à travailler pendant une période prolongée dans des entreprises œuvrant dans de le secteur de la santé, de la formation, etc., *a fortiori* lorsque plusieurs entreprises différentes sont concernées. L'attention du comité à ce risque est particulièrement soutenue s'agissant de postes ciblés sur des compétences spécifiquement exposées à ce risque, telle la pharmacie.

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.

Dans l'ensemble, le comité considère, au vu des retours internes (direction, pairs, nouveaux recrutés) que nombre de candidatures correspondent à un haut niveau de qualité. Les nominations intervenues répondent aux objectifs de diversification des univers professionnels, avec des compétences spécifiques et/ou managériales fortes. La très grande majorité des inspecteurs nouvellement recrutés montre une réelle appétence pour les aspects méthodologiques, ce qui constituait une priorité du comité de sélection.

A l'issue de cette deuxième 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, tout en signalant un lien logique avec le champ d'intervention du service : univers hospitaliers, services déconcentrés des ministères sociaux, collectivités territoriales ... Ces inspecteurs, détachés sur emplois fonctionnels, permettent aussi de renforcer l'inspection sur des compétences recherchées pour compléter la polyvalence du service : médecine et recherche en santé, pharmacie, droit du travail...

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 peuvent nécessiter un travail de l'IGAS dans l'identification des besoins à venir, mais aussi un effort des candidats dans la valorisation de leurs profils :

- **L'insuffisante présence de profils possédant le goût pour 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 ;
- **La 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. Il arrive que le comité interroge sur les points de progrès d'un rapport IGAS cité par un candidat, que le comité demande si le candidat aurait réfléchi différemment ou imaginé des propositions autres. Ces questions ont tendance à déstabiliser les candidats, qui n'osent pas critiquer ou prendre du recul. **Le comité tient à rappeler qu'il privilégie la hauteur de vue, la force de l'argumentation, la capacité à mettre à distance ses convictions au service d'une analyse objective et d'un raisonnement équilibré, la capacité de dialogue et de compromis, l'examen critique et constructif sur sa propre expérience.**

La répartition par groupe en fonction du niveau d'expérience et de responsabilités et le besoin des compétences techniques plus ciblées, pour répondre à des nécessités d'analyses

complémentaires a conduit à diversifier les avis de vacances publiés. Ainsi selon les types d'avis de vacances ouverts, le comité de sélection constate les éléments suivants :

- S'agissant des candidats pour le groupe III « généraliste », une grande variété de candidatures – et de profils - est constatée. La comparaison entre des personnes avec une expérience administrative très significative, ayant démontré une progression sociale et professionnelle, et qui pourrait presque prétendre au groupe II et des candidats plus jeunes d'un point de vue professionnel est parfois délicate : un pari est parfois fait sur la projection et le potentiel de certains candidats. **Le comité reste attentif à un équilibre dans la répartition par âge des candidats, le groupe III devant permettre de recruter de jeunes haut-fonctionnaires, notamment sortis des grandes écoles du service public (INET, INSP, EHESP, Polytechnique, ENS...).**

Pour ce groupe III, l'appréciation du niveau d'expérience préalable qualifiant pour exercer des fonctions d'inspection, conformément au décret du 9 mars 2022, s'avère plus délicate s'agissant de candidats issus du secteur privé voire de l'économie sociale et solidaire. La présélection vise à vérifier les mentions réglementaires qui invitent à viser, pour les non-fonctionnaires, un niveau d'expérience supérieur à deux ans en termes d'exercice de fonctions d'encadrement supérieur ou d'expertise en rapport avec les fonctions d'inspection générale.

- **S'agissant des médecins, des pharmaciens et d'anciens directeurs du travail candidats, eou d'autres profils définis au moins en partie par un domaine d'expertise technique identifié par des avis de postes ciblés, le comité s'attache particulièrement à projeter les candidats sur les aspects généralistes du socle de « compétences métier » d'inspecteur à l'IGAS :** ceux-ci vérifient la capacité de recul ou d'élargissement intellectuel sur des problématiques nationales, les efforts d'objectivation des propos, la distance critique et les capacités d'auto-critique des candidats par rapport à leur propre vécu ou expérience, et la capacité à rédiger de manière rapide, claire et opérationnelle. Pour les PU-PH, la recherche de l'équilibre entre compétences médicales et fonctions managériales est importante, le comité est conduit à tester leurs analyses, hors de la sphère strictement médicale, pour les amener à confronter leur vécu professionnel avec une traduction en politique publique. Pour les inspecteurs du travail, il y avait une recherche de parcours diversifié et la dimension interministérielle de l'expérience professionnelle a été valorisée. La relecture des écrits professionnels a permis, ici comme dans d'autres circonstances, d'affiner certaines appréciations entre différents candidats, experts en politiques du travail ou en pharmacie.
- **L'IGAS maintient sa recherche d'inspecteurs disposant de compétences fortes en matière de systèmes d'informations (SI).** La compréhension fine des enjeux de gouvernance et d'efficacité des projets SI, ainsi que des techniques d'audit de SI est centrale, mais le comité recherche aussi des candidats capables de prendre du recul sur cette compétence pour pouvoir s'inscrire dans un collectif d'inspecteurs polyvalents, ayant pour certains un prisme plus financier ou gestionnaire, pour d'autres un prisme plus juridique ou organisationnel. Les candidats n'ayant pas la capacité à décrypter et à traduire les problématiques SI de manière claire et pédagogique vis-à-vis de non-spécialistes ne sont pas retenues. **A ce stade, depuis 2023, seul un candidat a réussi à convaincre le comité qu'il pouvait allier de solides compétences SI et une compréhension plus large de l'administration et des enjeux de l'action publique.**