



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



Direction des personnels, de la modernisation et de l'administration

***Examen professionnel d'accès
au grade d'ingénieur de recherche
hors classe***

Session 2003

Jean-Richard CYTERMANN

*Inspecteur général de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche*

Président du jury

Février 2004

L'examen professionnel, ouvert au titre de 2003 par l'arrêté du 4 août 2003, s'est déroulé dans le même cadre juridique que les examens précédents. 32 postes étaient offerts cette année, auxquels le jury a décidé d'ajouter quinze possibilités de nomination supplémentaires. 975 IGR remplissaient les conditions pour se présenter à l'examen professionnel ; 269 candidats se sont inscrits, soit un taux de sélectivité de l'examen assez fort. Conformément à la réglementation, le nombre de promotions possibles par BAP n'avait pas été prédéterminé par le jury, ce qui est une excellente chose, malgré les difficultés réelles d'interclassements que pose le principe d'un examen professionnel inter-BAP.

1) Composition et fonctionnement du jury

La logique de ce concours est d'avoir un jury équilibré dans sa composition, entre experts ingénieurs de recherche hors classe, professeurs d'universités et personnels administratifs ayant ou ayant eu des responsabilités importantes (sous-directeurs d'administration centrale, secrétaires généraux d'EPSCP, ancien recteur et ancien président d'université, ingénieur régional de l'équipement et ancien directeur adjoint de la BNF...). Les membres de cette dernière catégorie ont été choisis souvent en raison de leur double compétence technique et administrative, contribuant ainsi pleinement et efficacement à l'homogénéité et à la qualité d'un jury qui ne saurait être l'apanage des seuls ingénieurs de recherche hors classe. Le jury se décomposait comme suit :

- 34 experts ITRF dont 23 IGR hors classe et 6 professeurs d'université ;
- 13 non experts.

Le jury a été fortement féminisé (42 %) et très sensiblement renouvelé, ce qui me paraît sain. Il faudrait sans doute établir comme règle que l'on ne peut pas siéger dans ce jury plus de deux fois consécutives.

Quelques désistements au dernier moment de membres du jury ont été constatés, ce qui n'est pas acceptable. Il est vrai que les dates exactes des épreuves n'ont été connues que tardivement et que l'absence de publicité réelle sur la composition du jury, autre que l'affichage dans la salle d'examen et dans les locaux de l'administration, minimise de fait, aux yeux de certains, l'importance de leur participation à cet examen.

Il serait souhaitable qu'une publicité au BOEN, sinon au JO, soit faite et que le jury, ainsi que le calendrier, soient connus un mois au moins avant le début des épreuves.

Comme les années précédentes, le jury a été décomposé en sous-jurys de 5 membres constitués en fonction des BAP, avec la présence d'au moins 2 experts de la BAP considérée. Compte tenu des forfaits qu'il a du pallier, le président du jury n'a pu complètement assurer une présence tournante, mais a siégé dans des sous-jurys relevant de trois BAP (B, E, I) et a assisté aux auditions des sous-jurys relevant des BAP C et G.

A plusieurs reprises, le problème de la connaissance par un membre du jury de tel ou tel candidat s'est posé. Cette situation est inévitable, d'autant plus que dans certaines BAP (E et G par exemple) les experts connaissent pratiquement tout le vivier de candidats de la BAP. A noter qu'il en était de même, en ce qui concerne un certain nombre de candidats de la BAP I, pour le président de jury. Les principes suivants ont été adoptés :

- en cas de subordination directe entre un membre de jury et un candidat, il a été procédé à un changement de sous-jury chaque fois que possible ;
- autrement, le membre du jury précisait avant le début des auditions les liens professionnels qu'il avait pu avoir avec tel ou tel candidat et, suivant l'importance et l'ancienneté de ceux-ci, s'abstenait d'intervenir.

2) Évaluation des candidats et résultats

L'examen professionnel repose avant tout sur une audition et ses résultats ne peuvent que prendre en compte la qualité de la prestation fournie. A la limite, la délibération collective et les éléments apportés par les différents membres du jury peuvent corriger à la baisse les résultats d'une audition ; ils ne peuvent en aucun cas permettre de repêcher un candidat ayant des responsabilités éminentes mais ayant raté son audition. Celle-ci doit permettre de répondre à deux questions :

- le candidat a-t-il des responsabilités ou une capacité d'expertise correspondant à ce que l'on attend d'un ingénieur de recherche hors classe ? De ce point de vue, le dossier dont dispose le jury est trop succinct, même si le fait d'avoir ajouté les « réalisations effectuées » à la liste des travaux ou publications, permet de prendre en compte d'autres métiers que ceux directement liés à des activités de recherche ;
- le candidat a-t-il une personnalité et un rayonnement correspondant à ce que l'on attend à ce niveau de responsabilité ? Il est évident que la qualité de l'audition est alors essentielle.

Il est difficile de comparer les différents métiers exercés, mais le jury a pu se faire une idée du niveau d'ensemble des candidats et comparer la qualité du vivier des différentes branches d'activité professionnelle. Il apparaît notamment :

- la forte densité de la BAP I (gestion scientifique et technique) qui comprend à la fois des personnes ayant des responsabilités importantes d'encadrement et des experts pointus ;
- la montée en puissance de la BAP G (patrimoine et logistique) qui traduit l'engagement de plus en plus fort des universités dans la gestion de leur patrimoine immobilier ;
- le sentiment progressif de l'épuisement du vivier de très bons candidats dans la BAP E (informatique et calcul scientifique), par ailleurs la plus nombreuse, et de loin, en nombre de candidats ;
- le niveau relativement moyen des BAP correspondant aux sciences dures (chimie et matériaux, sciences du vivant). Deux explications sont envisageables et peut-être complémentaires : la première consiste à dire que les meilleurs candidats ont déjà été reçus ; l'autre, opinion que je partage, est que dans ces BAP, les meilleurs des IGR seraient dans les EPST, ce qui expliquerait l'absence de candidats originaires des grandes universités scientifiques.

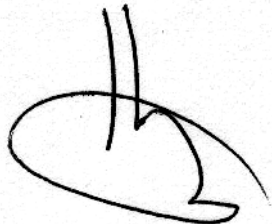
Les résultats, qui tiennent compte de ces différents éléments, révèlent toutefois que chaque BAP est représentée au « palmarès » (2 lauréats au minimum par BAP). Par ailleurs, on y trouve aussi bien un sous directeur d'administration centrale, qu'un expert des questions universitaires européennes, le responsable du plus important service informatique rectorat, comme le responsable d'un service RMN d'une université, ayant par ailleurs pris à bras le corps la question des handicapés dans les universités de son académie. Quelques candidats très jeunes ont été admis ainsi que des candidats détachés. Ce « palmarès » sur lequel le consensus du jury n'a pas été trop difficile à obtenir, paraît refléter la diversité des métiers et des talents présents dans le corps.

3) Propositions de modification de la nature de l'épreuve

Un consensus s'est dégagé avec le jury pour proposer une modification de la nature de l'épreuve. Cette proposition fera l'objet d'une note séparée adressée au directeur des personnels, de la modernisation et de l'administration.

4) Organisation matérielle du concours

Je ne voudrais pas conclure sans remercier chaleureusement au nom de l'ensemble du jury, le bureau des concours et notamment Jean-François Saliba et Olivier Chollet qui, dans des conditions pas toujours faciles, ont réussi à la fois à organiser ce concours de manière très satisfaisante et à faciliter, sur tous les plans, le travail du jury.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop on the left and a vertical stroke on the right that ends in a small hook.

IGR hors classe 2004 - Répartition par BAP des candidats inscrits, présents et lauréats

BAP	Inscrits		total	Présents		total	Admis LP		total	Admis LC		total
	H	F		H	F		H	F		H	F	
A	13	10	23	9	8	17	2	0	2	1	1	2
B	19	4	23	17	4	21	1	1	2	1	1	2
C	16	0	16	12	0	12	2	0	2	0	0	0
D	11	14	25	9	14	23	1	2	3	1	0	1
E	94	21	115	85	20	105	10	4	14	2	2	4
F	10	3	13	9	3	12	1	1	2	0	0	0
G	16	2	18	14	2	16	2	0	2	3	0	3
I	21	15	36	19	13	32	3	2	5	1	2	3
S/Total	200	69	269	174	64	238	22	10	32	9	6	15
Total	269			238			32			15		

Répartition des candidats inscrits par sexe et par session

	1996	1999	2001	2003
Femmes	23%	29,5%	25%	25,6%
Hommes	77%	70,5%	75%	74,4%

Répartition des candidats inscrits et des lauréats par âge

	INSCRITS		ADMIS	
	Nbre	En %	Nbre	En %
de 24 à 35 ans	10	3,7%	0	0,0%
de 36 à 40 ans	9	3,3%	3	6,3%
de 41 à 45 ans	20	7,5%	3	6,3%
de 46 à 51 ans	57	21,2%	10	21,2%
51 ans à 55 ans	61	22,7%	15	32,0%
56 ans et plus	112	41,6%	16	34,0%
TOTAL	269	100,0%	47	100%

Répartition des promouvables par grade et échelon

CORPS/GRADE	ECHELON	NOMBRE
IGR 1C	01	3
IGR 1C	02	23
IGR 1C	03	63
IGR 1C	04	142
IGR 1C	05	211
IGR 2C	07	51
IGR 2C	08	54
IGR 2C	09	72
IGR 2C	10	65
IGR 2C	11	291
Total		975

Répartition des lauréats par grade et origine

	IGR 2 C	IGR 1 C	Total
Etablissements d'enseignement supérieur	12	25	37
Rectorats	2	1	3
Administration centrale et organismes rattachés	0	3	3
Autres	3	1	4
Total	17	30	47