

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

**Session 2022**

\*\*\*\*\*

**Références :**

- *Protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les carrières et les rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche*
- *Loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030*
- *Décret n°2022-703 du 26 avril 2022 créant une voie temporaire d'accès aux corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation*
- *Arrêté du 26 avril 2022 fixant les modalités de sélection professionnelle précédant l'inscription sur la liste d'aptitude exceptionnelle pour l'accès au corps des ingénieurs de recherche et ingénieurs d'études prévus aux articles 1<sup>er</sup> et 2 du décret n°2022-703 du 26 avril 2022 créant une voie temporaire d'accès aux corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation*
- *Arrêté du 26 avril 2022 fixant le contingentement au titre des années 2022 à 2026 des recrutements complémentaires pour l'accès aux corps des ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études, assistants ingénieurs et techniciens de recherche et de formation*
- *Circulaire MENJ DGRH C du 27 avril 2022 relative aux modalités exceptionnelles de recrutement dans les corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation*

**Annexe :**

- *Décision du 10 octobre 2022 fixant la composition du comité de sélection pour la liste d'aptitude exceptionnelle pour l'accès au corps des IGE, session 2022*

## **1 – Introduction**

Le protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les carrières et les rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche issu de la loi de programmation de la recherche définit les objectifs et le cadre du repyramidage des emplois de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

Six cents emplois d'ASI concourant au développement de la recherche ou aux fonctions d'appui à l'enseignement sont appelés à être requalifiés en IGE d'ici 2027 suivant une voie de recrutement correspondant à une liste d'aptitude exceptionnelle après sélection professionnelle par un comité de sélection. Le contingent pour l'année 2022 était de 150 postes.

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

De même, l'article 5 de l'arrêté du 26 avril 2022 fixant les modalités de sélection professionnelle précédant l'inscription sur la liste d'aptitude exceptionnelle pour l'accès aux corps des IGR et IGE dispose notamment que « La sélection vise à reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle du candidat, son concours au développement de la recherche ou la qualité de son appui à l'enseignement. »

Ces recrutements reposent sur un acte de candidature et s'appuient sur un dossier qui devait être déposé sur l'application WebITRF au plus tard le vendredi 22 juillet 2022.

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

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

## 2 - Composition du jury :

Le comité était composé de 29 membres (16 femmes et 14 hommes) y inclus le président et la vice-présidente de jury. (cf. Annexe).

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

## 3 – Données quantitatives :

Les promouvables ayant déposés des dossiers sont au nombre de 713 et sont employés dans 114 établissements différents dont 23 ont transmis plus de 10 dossiers.

Le tableau ci-dessous présente la répartition des 713 dossiers déposés entre les différents types d'établissements.

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

	Nbre d'établissements	DOSSIERS						PRE-SELECTION		SELECTION		
		Nbre de dossiers	% des femmes parmi les dossiers	Mini	Max	Médiane	Moyenne	Nbre de dossiers pré-sélectionnés	% par rapport au total	Nbre de lauréats	% par rapport au total	% de femmes parmi les lauréats
Universités *	70	590	47,6%	1	41	4	8	252	82%	123	82%	59,3%
Ecoles d'ingénieurs **	24	68	35,3%	1	12	2	3	31	10%	17	11%	41,2%
Autres établissements ***	16	51	43,1%	1	15	2	3	23	7%	10	7%	30,0%
Rectorats	4	4	0%	1	1	1	1	2	1%	-	0%	
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>713</b>	<b>45,7%</b>					<b>308</b>	<b>100%</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>	<b>55,3%</b>

\* : universités y compris universités de technologies et Comue

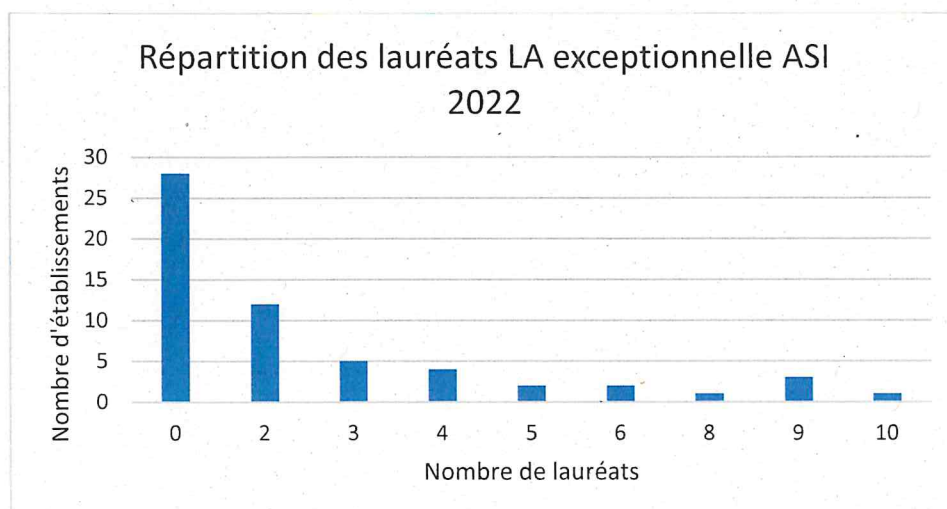
\*\* : écoles d'ingénieurs et INP

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

Les 150 lauréats exercent dans 58 établissements.

Dans 28 établissements on compte un lauréat, dans 12 établissements on compte deux lauréats. Dans cinq établissements on recense trois lauréats et dans quatre établissements quatre lauréats. Dans neuf établissements on décompte cinq lauréats ou plus. Un établissement emploie dix lauréats, trois établissements en emploient 9, un établissement en emploie huit et deux établissements six et deux autres cinq.

Graphique 1 : Répartition des lauréats par établissement :





**Tableau 2 : Effectifs du corps des ASI et dossiers déposés par BAP**

BAP	Total des effectifs du corps	% de femmes dans l'effectif du corps	Ratio IGE/ASI	Effectifs 2022 d'ASI promouvables à la LA normale IGE	Dossiers déposés pour la LA except. IGE	% de femmes	% de Dossiers déposés pour la LA except. IGE / Effectifs du Corps	% de Dossiers déposés pour la LA except. IGE / Effectifs de promouvables LA droit commun
A	365	71,2%	1,7	251	133	68,4%	36,4%	53,0%
B	181	46,4%	2,1	140	63	42,9%	34,8%	45,0%
C	419	10,7%	1,5	286	108	12,7%	25,8%	37,8%
D	26	46,2%	9,3	13	12	41,7%	46,2%	92,3%
E	719	13,1%	2,7	631	129	9,3%	17,9%	20,4%
F	503	58,4%	2,3	327	122	61,5%	24,3%	37,3%
G	345	13,3%	1,4	238	25	24,0%	7,2%	10,5%
J	1 343	85,1%	2,1	766	111	85,6%	8,3%	14,5%
<b>Total</b>	<b>3 933</b>	<b>50,9%</b>	<b>2,1</b>	<b>2 652</b>	<b>703</b>	<b>45,7%</b>	<b>17,9%</b>	<b>26,5%</b>

Données : Bilan social 2018-2019 (la ventilation par BAP comprenait 32 ASI non ventilés par BAP) pour les 3 premières colonnes

**Tableau 3 : Statistiques par BAP relatives aux deux phases de la LA exceptionnelle IGE 2022**

BAP	Phase 1			Phase 2					
	Dossiers reçus	Dossiers pré-sélectionnés	Taux de sélection des dossiers	Candidats présents à la phase orale	Candidats absents à la phase orale	Lauréates (F)	Lauréats (H)	Lauréats (Total)	Taux de sélection de la phase orale
A	133	85	64%	84	1	43	17	60	71%
B	63	36	57%	33	3	13	8	21	64%
C	108	65	60%	63	2	8	26	34	54%
D	12	6	50%	6	0	2	1	3	50%
E	129	42	33%	40	2	0	5	5	13%
F	122	40	33%	38	2	11	7	18	47%
G	25	13	52%	11	2	2	3	5	45%
J	111	21	19%	21	0	4	0	4	19%
<b>Total</b>	<b>703</b>	<b>308</b>	<b>44%</b>	<b>296</b>	<b>12</b>	<b>83</b>	<b>67</b>	<b>150</b>	<b>51%</b>

**Tableau 4 : Statistiques relatives à la réussite H/F par BAP à la LA exceptionnelle IGE 2022 – Phase 2**

BAP	Femmes présentes	% femmes lauréates/présentées	Hommes présents	% hommes lauréats / présents	Lauréats (Total)	Taux de sélection de la phase orale
A	61	70%	23	74%	60	71%
B	19	68%	14	57%	21	64%
C	12	67%	51	51%	34	54%
D	4	50%	2	50%	3	50%
E	2	0%	38	13%	5	13%
F	24	46%	14	50%	18	47%
G	3	67%	8	38%	5	45%
J	19	21%	2	0%	4	19%
<b>Total</b>	<b>144</b>	<b>58%</b>	<b>152</b>	<b>44%</b>	<b>150</b>	<b>51%</b>

**Tableau 5: Répartition par BAP des effectifs de lauréats**

BAP	Répartition / BAP des effectifs du corps	Répartition /BAP des femmes lauréates	Répartition /BAP des hommes lauréats	Répartition / BAP des lauréats (Total)
A	9%	52%	25%	40%
B	5%	16%	12%	14%
C	11%	10%	39%	23%
D	1%	2%	1%	2%
E	18%	0%	7%	3%
F	13%	13%	10%	12%
G	9%	2%	4%	3%
J	34%	5%	0%	3%
Total	100%	100%	100%	100%

**Tableau 6 : Origines régionales, ventilées par BAP, des effectifs de lauréats**

Régions	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J	Total	en % total
Auvergne-Rhône-Alpes	7	3	4	1	2	2			19	13%
Bourgogne-Franche-Comté	1	1		1		1		1	5	3%
Bretagne	1	1				1			3	2%
Centre-Val de Loire	4					1			5	3%
Corse						1			1	1%
Grand Est	5	1	2		1	4			13	9%
Guyane	1								1	1%
Hauts-de-France	3	2	4		1	1	2		13	9%
Île-de-France	16	4	11		1	2			34	23%
Normandie	2	2	1					2	7	5%
Nouvelle-Aquitaine	4	1	2						7	5%
Occitanie	8	5	7	1		4	1	1	27	18%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4		1				2		7	5%
Pays de la Loire	4	1	2			1			8	5%
Total général	60	21	34	3	5	18	5	4	150	100%

## 4 – Données qualitatives :

### 4-1 · Déroulement du concours :

Le comité de sélection a dans une première phase étudié l'ensemble des dossiers, entre le 5 et le 16 octobre 2022 en vue de déterminer la liste des candidats appelés à être auditionnés. Dans une seconde phase, les auditions se sont déroulées du 21 au 25 novembre 2022 après convocation par la DGRH des candidats retenus.

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

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

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



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

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

Pour respecter l'équité de traitement et pour tenir compte de la diversité des branches d'activité professionnelle, les dossiers ont été étudiés par un binôme composé d'un membre expert de la BAP d'appartenance du candidat et d'un membre expert d'une autre BAP.

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

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

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

Une liste de 308 candidats soit 2,05 candidats par possibilité de promotion a été arrêtée de manière collégiale

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

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

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

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

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

L'audition des candidats a été assurée par une commission, composée de 4 membres et à laquelle n'appartenait pas les membres experts ayant procédé à l'examen préalable des dossiers dans la phase de pré-sélection. Ainsi les membres de la commission ont évalué la prestation orale du candidat indépendamment de l'appréciation portée par les membres experts ayant procédé à la lecture du dossier lors de la phase de pré sélection. Au moins un membre de la commission était de la BAP du candidat auditionné.

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

Quatre candidats ont été auditionnés en visioconférence, deux pour raisons de santé depuis l'université de Lorraine et l'université de Bordeaux et deux pour des candidats résidant en Outre-Mer (université des Antilles – campus de Guadeloupe) et à l'étranger (un candidat affecté à Lyon mais en mission longue durée a été auditionné depuis le lycée français international de Tokyo).

Un candidat déficient auditif a bénéficié d'un tiers temps dans le cadre de son audition qui s'est déroulé en faisant



usage, à sa demande, d'un dispositif adapté (TADEO<sup>1</sup>) pour échanger avec le jury. L'audition s'est déroulée de manière optimale et le candidat a pu effectuer en amont tous les paramétrages nécessaires.

Douze candidats pré sélectionnés ne se sont pas présentés à l'oral.

Au final, le comité de sélection considère que les candidats auditionnés avaient des parcours professionnels remarquables qui dans la très grande majorité des cas correspondaient à la présentation qui était portée dans le dossier. Lors d'un peu moins d'un tiers des auditions les membres du comité de sélection ont écarté la candidature soit parce qu'elle ne correspondait pas suffisamment aux attentes relatives au développement de la recherche et à l'appui à l'enseignement soit parce que la prestation, lors de l'entretien, n'a pas su présenter au jury les compétences et aptitudes attendues d'un IGE. Il s'agit notamment d'une insuffisante maîtrise par le candidat dans la présentation de son expertise, de sa technicité ou des connaissances de son environnement institutionnel au-delà de son cadre de travail immédiat.

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

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

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

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

## **5 – Données administratives :**

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

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

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

---

<sup>1</sup> Cet outil permet d'inclure dans les différents échanges la présence d'un traducteur en langue des signes signant les questions du jury et verbalisant à l'attention du jury les réponses apportées par le candidat.

## **6 – Conclusion :**

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

Pour le comité de sélection

Le Président et la vice-présidente





Sous-direction du  
recrutement

DGRH D5

Sous-direction de la gestion  
des carrières

DGRH C2

## **Décision**

**portant nomination du comité de sélection pour la liste d'aptitude  
exceptionnelle pour l'accès au corps des ingénieurs d'études du  
ministère chargé de l'enseignement supérieur, session 2022**

N° 000001GEKZP000

### **La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche**

Vu le décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 modifié fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur ;

Vu le décret n° 2022-703 du 26 avril 2022 créant une voie temporaire d'accès aux corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation

Vu l'arrêté du 26 avril 2022 fixant les modalités de sélection professionnelle précédant l'inscription sur la liste d'aptitude exceptionnelle pour l'accès aux corps des ingénieurs de recherche et ingénieurs d'études prévus aux articles 1er et 2 du décret n° 2022-703 du 26 avril 2022 créant une voie temporaire d'accès aux corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation

Vu l'arrêté du 9 juin 2022 autorisant, au titre de l'année 2022, l'ouverture d'une sélection professionnelle pour l'accès au corps des ingénieurs d'études du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche et fixant le nombre de postes offerts

## **DÉCIDE**

Article 1<sup>er</sup> : Sont nommés membres du comité de sélection pour la liste d'aptitude exceptionnelle d'accès au corps des ingénieurs d'études du ministère chargé de l'enseignement supérieur, session 2022 :

Monsieur LEROY Edouard, inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche, président, Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, Paris.

Madame MOULIN-RODARIE Hélène, inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche, vice-présidente, Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, Paris.



Monsieur AVANOZIAN Thierry, ingénieur d'études de classe normale, expert, Université Paris Cité, Paris.

Madame BENICHOU Isabelle, ingénieure de recherche de 2ème classe, experte, Université d'Evry Val d'Essonne, Evry.

Monsieur BERNEAU Fabrice, ingénieur d'études hors classe, expert, Université de Poitiers, Poitiers.

Madame BERTHELIER Ingrid, ingénieure d'études hors classe, experte, Université Lumière Lyon 2, Lyon.

Monsieur BOUCHEZ Hubert, ingénieur d'études hors classe, expert, Université de Lorraine, Nancy.

Monsieur BROINE Eric, ingénieur d'études hors classe, expert, Université de Caen Normandie, Caen.

Madame CARPENTIER Laurence, ingénieure d'études de classe normale, experte, Université de Strasbourg, Strasbourg.

Monsieur CHASLE Patrick, ingénieur d'études hors classe, expert, Université Rennes 1, Rennes.

Madame DIOGO Cristina, ingénieure de recherche hors classe, experte, Sorbonne Université, Paris.

Monsieur DURREAU Olivier, ingénieur de recherche hors classe, expert, Centrale Lille Institut, Villeneuve-d'Ascq.

Monsieur FABRÈGES Benoît, ingénieur de recherche de 2ème classe, expert, Université Claude Bernard Lyon 1, Villeurbanne.

Monsieur FORESTIER Lionel, ingénieur d'études hors classe, expert, Université de Limoges, Limoges.

Madame FOUQUE Anne-Laure, ingénieure de recherche de 2ème classe, experte, Université Paris 2 Panthéon Assas, Paris.

Madame GIRANDIER Isabelle, ingénieure de recherche de 1ère classe, experte, Sorbonne Université, Paris.

Madame GRABOIS Hélène, ingénieure de recherche de 1ère classe, experte, Université Sorbonne Paris Nord, Villetaneuse.

Madame HENRIET Nicole, ingénieure de recherche hors classe, experte, Université de Savoie Mont Blanc, Le Bourget-du-Lac.

Monsieur IGOUNET Stéphane, ingénieur de recherche hors classe, expert, Avignon Université, Avignon.

Madame LEFRANCOIS Corinne, ingénieure d'études hors classe, experte, Université d'Angers, Angers.

Monsieur MARCELO Paulo, ingénieur de recherche hors classe, expert, Université de Picardie Jules Verne, Amiens.

Madame MATURANO Marie-Dolorès, ingénieure de recherche de 1ère classe, experte, Université Toulouse 3 Paul Sabatier, Toulouse.

Madame PONS Tiphany, ingénieure de recherche de 2ème classe, experte, Ministère de l'enseignement Supérieur et de la recherche, Paris.

Madame RAVIX Cécile, ingénieure de recherche de 1ère classe, experte, Aix Marseille Université, Aix-Marseille.

Madame ROBIN SABIL Florence, ingénieure de recherche de 2ème classe, experte, Université Paris 3 Sorbonne Nouvelle, Paris.

Monsieur ROPA Patrick, ingénieur de recherche hors classe, expert, Université du Littoral Côte d'Opale, Calais.

Monsieur ROUSSEAU Yves, ingénieur de recherche hors classe, expert, Université de Perpignan, Perpignan.

Madame ROUX Johanna, ingénieure de recherche hors classe, experte, Ministère de l'enseignement Supérieur et de la recherche, Paris.

Monsieur SANCHEZ Philippe, administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, expert, Ecole centrale de Lyon, Ecully.

Madame VERHAEGHE Dorothee, ingénieure d'études de classe normale, experte, Aix Marseille Université, Marseille.

Article 2 : En cas d'empêchement du président désigné, la présidence sera assurée par la vice-présidente désignée.

Fait à Paris, le 10 octobre 2022

Pour la ministre de l'enseignement supérieur  
et de la recherche et par délégation,

LE SOUS-DIRECTEUR DE LA GESTION DES CARRIERES



Vincent GOUDET



## Annexe 1

### ●●● Charte de déontologie ●●●

Vous avez accepté de siéger comme membre du comité de sélection de l'une des listes d'aptitude exceptionnelles d'accès aux corps des ingénieurs d'études ou des ingénieurs de recherche pour session 2022, et nous vous en remercions.

Le bon déroulement de ce recrutement nécessite un engagement de chacun des membres du comité. A ce titre, vous vous engagez :

●> **à participer à l'ensemble des étapes du recrutement pour lesquels vous avez accepté de siéger.** Vous ne pouvez rompre votre engagement qu'en cas d'impossibilité absolue (maladie, hospitalisation, accident...). Si vous êtes nommé en qualité de « joker » lors d'une journée de la phase de sélection (oraux), vous vous engagez à rester disponible tout au long de la période concernée dans le cas où vous seriez sollicité.

#### ●> à respecter les grands principes relatifs aux procédures de recrutement

●> **Impartialité** : Vous ne devez être ou avoir été en relation professionnelle, personnelle ou familiale avec un ou plusieurs candidats ou avoir pris des positions de principe hostiles ou favorables envers un ou plusieurs candidats ou avoir participé en qualité de formateur à la préparation d'un ou plusieurs candidats. Si vous estimez que votre impartialité pourrait être mise en cause ou ne pas disposer de l'impartialité requise, vous devez le signaler le plus rapidement possible au bureau DGRH D5.

Si vous découvrez lors de l'étude des dossiers ou des auditions que vous connaissez un candidat, vous devez vous abstenir selon les modalités applicables au recrutement considéré, d'étudier son dossier de candidature, de l'auditionner et de délibérer sur son cas.

Vous devez vous prononcer en toute impartialité sur les mérites des candidats afin de garantir le respect de l'égalité de traitement.

●> **Egalité des moyens et de conditions** : Vous devez veiller à ce que tous les candidats disposent des mêmes moyens et des mêmes informations et soient traités dans le respect de la réglementation des concours. Vous ne pouvez modifier le règlement du recrutement en introduisant des conditions supplémentaires ou restrictives non prévues par les textes, ni modifier la nature, la durée ou le contenu des épreuves.

●> **Respect de la confidentialité** : Vous devez veiller à la confidentialité des délibérations. A ce titre, les délibérations ne peuvent faire l'objet d'aucun commentaire ultérieur avec des personnes extérieures au comité de sélection ou avec des candidats. Vous ne devez répondre à aucune sollicitation des candidats quant à leur prestation ou à leur notation.

●> **Solidarité de la décision du comité de sélection** : Vous êtes solidaire de la décision du comité de sélection.

●> **à ne conserver aucune information relative aux candidats** : Les dossiers des candidats que vous allez télécharger n'ont aucune autre finalité que celle du recrutement concerné. A ce titre, vous vous engagez à ne communiquer aucun document à d'autres membres du comité de sélection ou à des tiers et à détruire l'ensemble des documents que vous auriez conservés à l'issue du recrutement.

Fait à :

Signature

Le :