



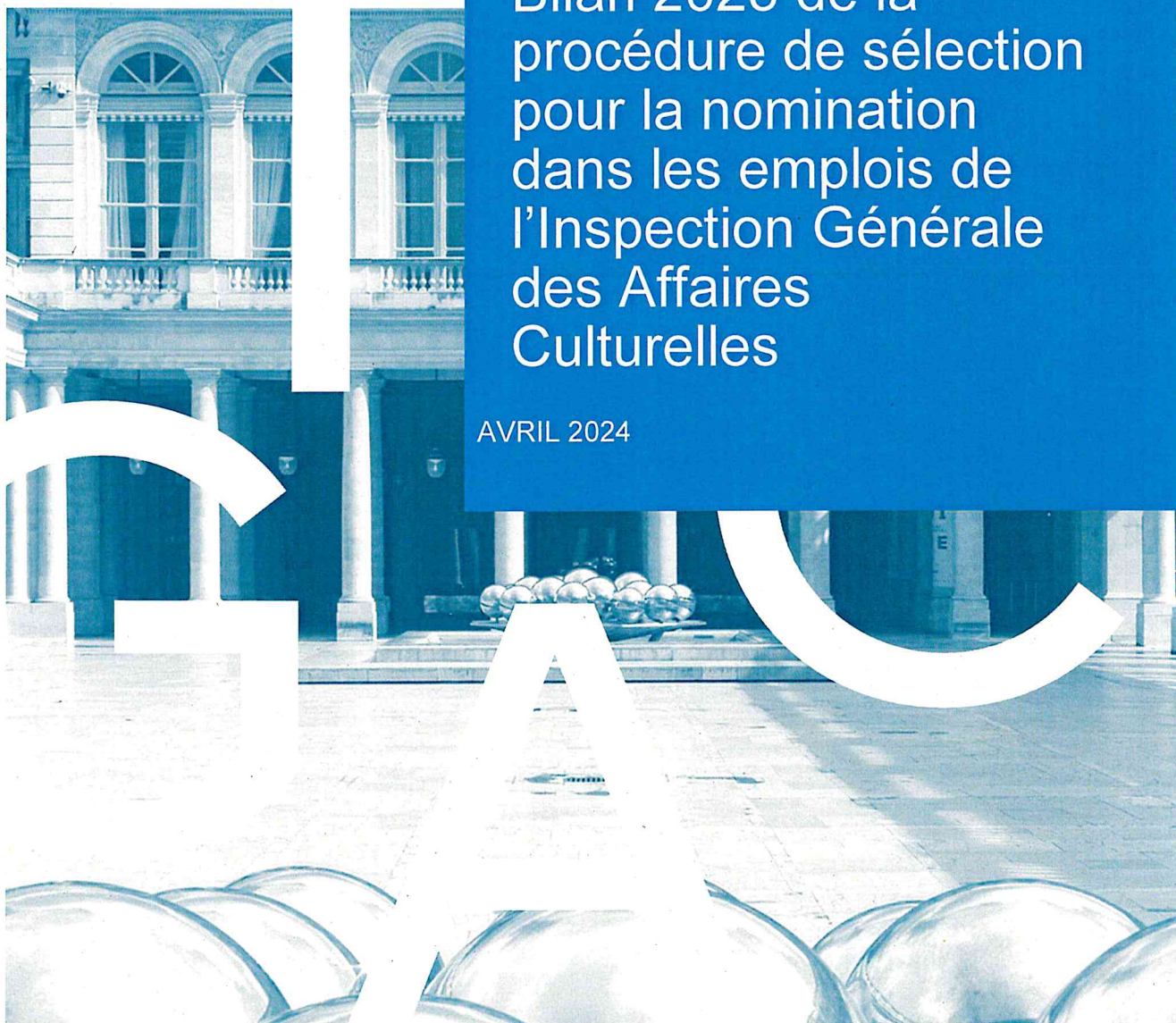
**MINISTÈRE
DE LA CULTURE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**INSPECTION GÉNÉRALE
DES AFFAIRES CULTURELLES**

**Bilan 2023 de la
procédure de sélection
pour la nomination
dans les emplois de
l'Inspection Générale
des Affaires
Culturelles**

AVRIL 2024



BILAN 2023 DE LA PROCEDURE DE SELECTION POUR LA NOMINATION DANS LES EMPLOIS DE L'INSPECTION GENERALE DES AFFAIRES CULTURELLES

1- Présentation générale

Une première campagne de recrutement aux emplois de l'Inspection générale des affaires culturelles s'est déroulée en avril- mai 2023 dans le cadre défini par la réforme des services d'inspection générale et de contrôle.

Ce recrutement a été organisé en application des textes suivants :

- Décret n° 2022-335 du 9 mars 2022 relatif aux services d'inspection générale ou de contrôle et aux emplois au sein de ces services ;
- Décret n° 2003-729 du 1^{er} août 2003 portant organisation de l'inspection générale des affaires culturelles, modifié par le décret n° 2022-1677 du 27 décembre 2022 ;
- Arrêté du 23 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 culturelles ;
- Arrêté du 5 avril 2023 portant nomination des membres du comité de sélection pour la nomination dans les emplois de l'inspection générale des affaires culturelles.

Les nominations sont prononcées sur les groupes d'emplois suivants : inspecteur général des affaires culturelles (groupe I), inspecteur des affaires culturelles de groupes II ou III.

Quatre postes d'inspecteur général ou d'inspecteur des groupes II ou III ont été ouverts par un avis de vacance publié au Journal officiel du 29 mars 2023.

Outre les qualités attendues pour exercer des missions d'inspection et de contrôle, des compétences spécifiques plus particulièrement recherchées pour cette campagne de recrutement avaient été précisées : conseil juridique, fiscalité, analyse financière, transition écologique, gestion des ressources humaines, gestion des données, accompagnement à la transformation des organisations, numérique.

Deux webinaires de présentation des métiers de l'IGAC, de ses évolutions dans le cadre de la réforme ainsi que de cette campagne de recrutement ont été réalisés. Près de 150 personnes se sont connectées à chacun de ces webinaires.

2- Les candidatures

Un nombre important de candidatures ont été reçues : 108. La répartition hommes / femmes était quasi équilibrée, avec 47 % de candidatures féminines. 17 candidatures relevaient du groupe I, 44 du groupe II, 39 du groupe III (8 ne remplissaient pas les conditions requises). La faculté ouverte par la réforme d'accéder aux emplois d'inspection générale à différents stades du parcours professionnel a été ainsi bien intégrée, de même que l'ouverture aux contractuels, puisque l'on dénombre 43,5 % de candidats contractuels.

On observe en outre une grande diversité de profils, avec une majorité de candidats provenant du secteur culturel, ayant exercé, au moins pour une part de leur parcours, dans des organismes culturels, publics ou privés. Une vingtaine de candidatures émanaient de l'administration centrale du ministère ou des directions régionales des affaires culturelles, une quinzaine des établissements publics sous tutelle du ministère. Un nombre significatif de candidats n'avaient dans leur parcours pas d'expérience directe du secteur culturel.

3- La procédure de recrutement

Le comité a procédé à l'examen préalable des candidatures, sur la base des dossiers déposés, puis a auditionné les candidats qu'il avait présélectionnés. Il était composé, en application de l'arrêté du 23 mars 2023 précité et de l'arrêté de nomination du 5 avril 2023, de la manière suivante :

- Laurence TISON VUILLAUME, cheffe du service de l'inspection générale des affaires culturelles, présidente du comité ;
- Claire LAMBOLEY et Guy AMSELLEM, inspecteurs généraux des affaires culturelles ;
- Emmanuel NÉGRIER, directeur de recherche au Centre national de la recherche scientifique (CNRS), responsable du Centre d'études politiques et sociales de l'université de Montpellier, en qualité de personnalité qualifiée dans les domaines de la culture, des médias ou des industries culturelles, n'occupant pas d'emploi au ministère de la culture ou dans un organisme placé sous sa tutelle ;
- Arnaud FREYDER, directeur de l'audit du groupe Caisse des dépôts, ancien DRH délégué du même groupe et ancien DRH du Conseil d'Etat, en qualité de personnalité qualifiée justifiant de compétences en matière de ressources humaines, extérieure au ministère de la culture.

Le secrétariat du comité était assuré par le secrétariat général du ministère (le délégué ministériel à l'encadrement supérieur).

La présélection sur dossier

En application de l'arrêté du 23 mars 2023, les dossiers de candidature sont composés d'une lettre de motivation, du curriculum vitae, de la présentation de réalisations professionnelles choisies par le candidat pour illustrer son parcours. Les candidats sont appelés à fournir également les trois derniers comptes rendus d'entretien professionnel s'ils en disposent.

Après la clôture des inscriptions fin avril, la présélection réalisée par le comité a permis de retenir 12 candidats pour l'entretien : 6 hommes et 6 femmes, de 40 à 61 ans. S'agissant des groupes d'emplois, 6 relevaient du groupe I, 5 du groupe II, 1 du groupe III. 5 étaient contractuels, 7 titulaires. 3 étaient totalement extérieures au secteur culturel.

L'entretien

L'entretien avec le comité de sélection s'est déroulé le 10 mai 2023.

L'arrêté du 23 mars 2023 précise que l'entretien vise à évaluer le parcours professionnel antérieur et les motivations du candidat, son projet professionnel, ses qualités et aptitudes à exercer les différentes missions de l'inspection générale et à contribuer au bon fonctionnement collectif du service. Il prévoit que pour les candidatures à des emplois offerts au recrutement d'inspecteurs des affaires culturelles, l'entretien peut être complété par une mise en situation professionnelle.

La durée de l'entretien a été fixée à 30 minutes pour l'ensemble des candidats : 7 à 8 minutes maximum de présentation du parcours et des motivations, suivies de 20 minutes d'échanges avec le comité. Le comité de sélection a retenu la possibilité d'une mise en situation professionnelle des candidats aux emplois offerts au recrutement d'inspecteurs des affaires culturelles, à partir d'une question posée oralement en dernière partie d'entretien par la présidente du comité. Cette séquence a permis de vérifier leur capacité d'analyse et de structuration du raisonnement, leur bon sens, leurs qualités méthodologiques. Elle a généralement été suivie d'un échange permettant d'élargir l'approche et de compléter l'appréciation du comité.

Les résultats

A l'issue des auditions, le comité a, à l'unanimité, constaté que 4 candidatures se distinguaient de façon très nette. Une des candidates retenues s'étant désistée pour des raisons familiales, trois nominations ont été proposées à la nomination, toutes en groupe II : 2 femmes, titulaires, âgées de 48 et 52 ans et 1 homme, contractuel, âgé de 40 ans. Les trois inspecteurs des affaires culturelles ont été nommés par arrêté de la Première ministre du 21 août 2023, pour une durée de trois ans, avec une période probatoire de six mois.

4- Observations du comité de sélection

Le comité de sélection s'est appuyé dans l'ensemble du processus de recrutement sur trois catégories de critères :

- l'expérience : adéquation du niveau et de la nature des fonctions qualifiant pour exercer des fonctions à l'IGAC, en fonction des groupes d'emploi ;
- les compétences : connaissance ou compréhension des enjeux du secteur public et du secteur culturel, niveau de réponse à une ou plusieurs des compétences spécifiques recherchées, compétences immédiatement mobilisables pour contribuer aux travaux confiés à l'IGAC ;
- les qualités personnelles : qualités d'analyse et de synthèse, rigueur, capacité à prendre du recul, sens critique, capacité réflexive sur les politiques publiques, le secteur culturel ou son propre domaine d'activité, qualités rédactionnelles et d'expression orale, capacité à travailler en équipe et à s'organiser, adaptabilité, ouverture.

La présélection a été une étape très sélective (environ 1 candidat retenu sur 10).

Dans l'analyse des dossiers, le comité a notamment apprécié la diversité des fonctions occupées et leur nature au regard de l'exercice de missions d'inspection générale, ainsi que leur adéquation aux compétences plus particulièrement recherchées pour cette campagne.

Il s'est appuyé sur la présentation de projets professionnels, dont certains n'avaient manifestement pas compris l'objectif (envoi d'exemples de productions ou de liens vers des publications), alors qu'il était attendu une présentation synthétique de quelques réalisations permettant d'illustrer en quoi l'expérience professionnelle a pu préparer à des fonctions d'inspection générale et permettre d'acquérir les compétences recherchées. Cet exercice permet aussi au comité de sélection d'apprécier les qualités rédactionnelles du candidat, sa capacité d'analyse et de recul sur sa propre expérience.

L'entretien, dont le format (durée, déroulement) a été jugé probant par le comité de sélection, a permis de retenir 1 candidat sur 3. Le comité a été convaincu par la grande qualité de la prestation des candidats retenus, témoignant de leur capacité à prendre du recul, à tirer de la richesse de leur parcours professionnel l'attitude attendue dans des fonctions d'inspection générale, par leur capacité de raisonnement et d'analyse, leur rigueur méthodologique.