

RAPPORTS DE JURY > SESSION 2010

Concours de recrutement des inspecteurs de l'Éducation nationale



ministère
éducation
nationale



**Ministère de l'éducation nationale
Secrétariat général
Direction générale des ressources humaines
Direction de l'Encadrement**

**Concours de recrutement
des inspecteurs de l'éducation nationale**

Session 2010

Rapport établi par :

**Christian LOARER
Inspecteur général
de l'éducation nationale
Président du jury**

**Catherine KLEIN
Inspecteur général
de l'éducation nationale
Vice-présidente du jury**

SOMMAIRE

1 Introduction

Répartition et évolutions des postes mis au concours.....	5
---	---

2 Epreuve d'admissibilité

Bilan de l'épreuve d'admissibilité.....	3
---	---

Composition du dossier de candidature.....	4
--	---

Conseils aux candidats pour la constitution du dossier.....	4
---	---

Critères d'examens de dossiers et appréciations des candidatures.....	5
---	---

3 Epreuve d'admission

Bilan de l'épreuve d'admission.....	8
-------------------------------------	---

Déroulement de l'épreuve : conseils aux candidats.....	8
--	---

4 Annexes

Annexe 1 Critères d'évaluation.....	15
-------------------------------------	----

Annexe 2 Composition du jury	19
------------------------------------	----

Annexe 3 Données statistiques.....	21
------------------------------------	----

1. Introduction

Le concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale (CRIEN) donne lieu, pour chaque session, à la publication d'un rapport qui a pour objectif d'informer les candidats sur les exigences et les modalités de ce concours.

A cet effet, on trouvera dans ce rapport 2010 un bilan chiffré de chacune des deux épreuves (admissibilité et admission), une analyse de leur déroulement et des conseils aux candidats pour leur préparation au concours. Les annexes fournissent les critères d'évaluation des dossiers et des entretiens, la composition du jury ainsi que les principales données statistiques de la session.

En 2011 entreront en application de nouvelles modalités de recrutement, définies par le décret n°2010-42 du 12 janvier 2010 modifiant le décret 90-675 du 18 juillet 1990 portant statuts particuliers des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale ainsi que par l'arrêté du 22 juin 2010 relatif à l'organisation générale des concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale et des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux.

Les conseils formulés dans le présent rapport peuvent, a priori, être considérés comme utiles à la préparation de la future session.

Répartition et évolution des postes mis au concours

135 postes étaient offerts au concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale pour la session 2010. Ces postes se répartissent comme suit :

- Premier degré : 85 postes (119 en 2009 et 130 en 2008) ;
- Information et Orientation : 13 postes (12 en 2009 et 10 en 2008) ;
- Enseignement professionnel et technique : 24 postes (26 postes en 2009 et 22 en 2008) dont :
 - Économie Gestion : 12 postes (8 en 2009 et 2008),
 - Sciences et Techniques Industrielles : 12 postes (18 en 2009 et 14 en 2008) ;
- Enseignement général : 13 postes (11 en 2009 et 16 en 2008) dont :
 - Lettres - Langues vivantes : 5 postes (1 en 2009 et 3 en 2008),
 - Lettres - Histoire et Géographie : 6 postes (2 en 2009 et 7 en 2008),
 - Mathématiques – Sciences physiques : 2 postes (8 en 2009 et 6 en 2008).

2. L'épreuve d'admissibilité

Bilan de l'épreuve d'admissibilité

Premier degré : 220 candidats admissibles pour 85 postes ;
Information et orientation : 28 candidats admissibles pour 13 postes ;
Économie et gestion : 38 candidats admissibles pour 12 postes ;
Sciences et techniques industrielles : 53 candidats admissibles pour 12 postes ;
Lettres - Langues vivantes : 12 candidats admissibles pour 5 postes ;
Lettres – Histoire et géographie : 14 candidats admissibles pour 6 postes ;
Mathématiques – Sciences physiques : 6 candidats admissibles pour 2 postes.

Composition du dossier de candidature

Le dossier de candidature comportait, jusqu'au concours de la session 2010 compris, les renseignements relatifs à l'état-civil et à la demande individuelle d'inscription, ainsi que les documents suivants :

- un état des services accomplis,
- un curriculum vitae,
- la présentation manuscrite des motivations,
- les pièces attestant la validité de la candidature,
- la totalité des rapports d'inspection des dix dernières années et les fiches de notation des cinq dernières années,
- les renseignements divers que le candidat juge utiles de porter à l'attention du jury,
- une appréciation formulée par le recteur d'académie.

Trois documents constitutifs de ce dossier étaient particulièrement importants : **l'état des services, le curriculum vitae et la lettre de motivation** :

- **L'état des services**, contrôlé par l'inspection académique ou par le rectorat, mentionne, de façon chronologique et sans aucun commentaire, la nature et le lieu des fonctions successivement assurées.
- **Le curriculum vitae** met en évidence, en les organisant, les différents moments de la carrière universitaire et professionnelle. Son organisation suit en général un déroulement chronologique, assorti d'encadrés analytiques, ou adopte éventuellement une présentation thématique.
- **La lettre de motivation** permet au jury d'apprécier ce qui fonde en profondeur la démarche du candidat. Elle est manuscrite.
- La rubrique **Renseignements divers**, regroupe toutes les pièces dont le candidat juge qu'elles peuvent mettre en lumière son expérience et son aptitude professionnelle et éclairer les trois documents précédents.

Conseils aux candidats pour la constitution du dossier de candidature

On ne saurait trop recommander aux candidats de réfléchir à l'avance à la composition et à la présentation de leur dossier.

Pour autant, le dossier ne doit pas viser à présenter l'exhaustivité du parcours et des activités professionnelles. Un trop long et trop détaillé curriculum vitae, en particulier de trop longs développements sur les compétences acquises à l'occasion de telle ou telle affectation, une lettre de motivation bavarde, narrative plus qu'argumentative, trop de pièces jointes en annexes, risquent fort d'entraver la bonne lecture du dossier et de ne pas permettre d'en souligner aisément les aspects essentiels.

Critères d'examen des dossiers et appréciation des candidatures :

Pourquoi le dossier d'un candidat est-il proposé ou refusé pour l'admissibilité ?

Les candidats trouveront en annexe 2 (pages 15 à 18) la grille des critères d'appréciation des dossiers, qui est commune à toutes les spécialités du concours (1^{er} degré, information et orientation, enseignement technique ou enseignement général).

L'examen des dossiers doit permettre au jury d'apprécier la maîtrise professionnelle du candidat (gestion de classe, maîtrise des TICE, évolution pédagogique ...), son investissement reconnu tant dans l'établissement qu'en dehors de l'établissement, au sein de la circonscription, du département, voire de l'académie, ainsi que son aptitude à assumer les fonctions sollicitées.

Un inspecteur ayant, entre autres tâches, celle d'apprécier la qualité et l'efficacité de l'enseignement dispensé par les professeurs, le jury attend qu'il soit lui-même un bon pédagogue.

Le jury a apprécié les dossiers qui témoignaient d'activités professionnelles riches et variées, attestant une capacité à dynamiser une équipe et à piloter des projets pédagogiques, un sens avéré des responsabilités et une grande ouverture d'esprit ainsi qu'une forte curiosité, toutes qualités indispensables à un futur inspecteur. Les motivations argumentées et bien construites ont été appréciées.

En revanche, le jury a généralement rejeté les dossiers dont la lecture n'attestait en rien dans le parcours antérieur une expérience professionnelle, voire personnelle, susceptible de fonder en raison la candidature à des fonctions d'encadrement et de pilotage ; il a encore écarté des dossiers où rien, ni, par exemple, l'engagement dans la formation des pairs, ni la participation à l'animation pédagogique, ni la connaissance du lycée professionnel, ni la charge d'une mission d'inspection, ne préparait à l'exercice de telles responsabilités.

Certains candidats ont à l'évidence un parcours qui ne les prédispose pas à des fonctions d'encadrement :

- des expériences d'enseignement très courtes, qui suivent par exemple une expérience professionnelle dans le privé, ou au contraire précèdent de multiples détachements dans d'autres fonctions ;
- une absence totale de mobilité géographique ou professionnelle. Si le fait d'avoir passé quinze années dans le même établissement ne disqualifie pas un candidat, le jury attend qu'au cours de ces années, il ait démontré par ailleurs une activité particulièrement remarquable et ait exercé un rayonnement départemental, académique, voire national ;
- une reconnaissance très limitée par le corps d'inspection ou par le chef d'établissement.

Si elle n'est pas assez mûrie ni assez préparée, il est certainement préférable et sage de différer d'une année sa candidature plutôt que de candidater sans aucune chance, avec le risque de laisser à la commission une image défavorable.

Deux cas particuliers ont retenu l'attention des commissions :

- *Cas des personnes ayant déjà candidaté*

Le jury s'est trop souvent étonné que leur lettre de motivation fasse rarement mention de cet échec, de ses causes, et des moyens mis en œuvre pour y remédier. De façon bien inconsidérée, le candidat donne parfois l'impression d'imputer son échec à une mauvaise appréciation par le jury de l'année précédente de l'intérêt du dossier et de ses qualités personnelles. Rares sont les candidats concernés qui ont écrit par exemple avoir cherché à mieux connaître les missions d'IEN pendant l'année écoulée, ou bien avoir élargi leur champ d'investigation ou d'intervention.

- *Cas des professeurs certifiés*

La candidature de professeurs certifiés est une excellente chose et elle est encouragée. Elle permet en effet d'élargir le vivier de recrutement des IEN-ET, d'apporter des angles de vue pédagogiques différents, de valoriser des parcours intéressants (par exemple des professeurs qui sont passés dans la voie technologique après plusieurs années dans la voie professionnelle). Cependant les professeurs certifiés doivent démontrer leur intérêt pour la voie professionnelle et la connaissance de ses spécificités. Il est fâcheux que le jury ait l'impression que le candidat présente le concours d'IEN parce qu'il ne remplit pas les conditions de diplôme qui permettraient de passer d'autres concours.

Ces remarques s'appliquent également aux professeurs du second degré candidats à la spécialité "enseignement du premier degré".

La lettre de motivation est la pièce du dossier qui se révèle être la moins satisfaisante, en particulier parce qu'elle est trop souvent centrée sur le parcours personnel et ne permet pas de montrer l'adéquation entre la fonction visée et les compétences de la personne. Elle requiert au contraire, parce qu'elle doit être la présentation d'un projet majeur dans la vie professionnelle, dont le candidat a pris la juste mesure, une argumentation et une réflexion organisées.

Le simple désir d'évolution professionnelle, de promotion ou de changement ne sauraient constituer des arguments convaincants ; l'accession à la fonction d'IEN ne saurait être considérée comme l'aboutissement naturel d'une carrière.

L'examen des lettres de motivation appelle principalement les remarques suivantes :

- La lettre de motivation ne se borne pas à faire le rappel des missions de l'inspecteur telles que les définit le texte de référence et encore moins le récit de la carrière ; elle ne prend pas la forme d'une lettre avec en tête et formule de politesse ;
- Elle est toutefois dans beaucoup de cas trop abstraite et impersonnelle et ne permet pas de se faire une idée de la manière dont le candidat se projette dans les fonctions auxquelles il aspire ;
- Les motivations du candidat ont parfois en elles-mêmes un caractère peu encourageant, laissant apparaître un autoritarisme ou un formalisme hiérarchique qui laisse mal augurer

de la réelle efficacité des impétrants dans la mise en œuvre de la politique éducative, l'accompagnement des professeurs ou la gestion des ressources humaines.

- Certaines lettres ne font guère que confirmer l'ignorance de la réalité des fonctions que le dossier lui-même laissait transparaître.
- L'indigence et la légèreté de la réflexion dans certaines lettres de motivation surprennent parfois chez des candidats et tranchent avec le haut niveau professionnel ou universitaire qui est affiché dans le dossier ;
- Les échecs antérieurs au CRIEN sont rarement analysés ; peu de candidats disent les progrès réalisés depuis la précédente candidature ;
- La qualité de la rédaction laisse souvent à désirer. Les fautes d'orthographe ou de construction, les maladresses ou les impropriétés sont inadmissibles à ce niveau de recrutement et elles font sur le lecteur une impression très défavorable.
Si la lettre de motivation n'est pas un pur exercice de style, elle gagne à être écrite avec vigueur et élégance. La clarté, la simplicité, le style et l'orthographe font partie des éléments d'appréciation : on évitera les formules ampoulées, vainement narcissiques, ou convenues et stéréotypées.
Le jury a apprécié les lettres de motivation qui étaient écrites en termes simples, avaient un ton personnel et manifestaient un peu d'enthousiasme, sans faire preuve pour autant de naïveté.

Quelques critères d'appréciation sont spécifiques selon la spécialité du concours:

Pour un dossier de candidature aux fonctions d'IEN du premier degré

Si la mobilisation engagée au niveau national a eu des effets positifs quant au nombre de candidatures de professeurs du second degré, elle n'a pas permis, semble-t-il, de leur faire comprendre pleinement les attentes de l'institution : de manière générale, les candidats du second degré n'ont pas fait un effort suffisant de connaissance de l'enseignement primaire (programmes, dispositifs, organisation etc.).

Si le jury évalue les dossiers des candidats du second degré avec un prisme différent et une volonté de diversifier le vivier de recrutement, il souhaite trouver mention d'enseignants qui ont cherché à s'informer pour partie au moins par des lectures, des rencontres, des observations avant le concours. Le jury a regretté que la majorité de ces candidats fit comme si leurs lacunes étaient normales et devaient toutes être comblées par une formation ultérieure.

Pour une candidature aux fonctions d'IEN Enseignement Technique ou Enseignement général dans le second degré

L'examen des dossiers s'est effectué à partir des critères communs, en attachant une attention particulière aux points suivants :

- expérience de l'enseignement en lycée professionnel ou, à défaut, connaissance avérée des publics et des objectifs spécifiques à cette voie de formation.

La bivalence est une des caractéristiques des enseignants en lycée professionnel et on attend d'un candidat aux fonctions d'IEN qu'il ait, sinon une compétence bi-disciplinaire avérée, du moins un intérêt pour les deux disciplines dont l'enseignement relève de son expertise. Or le jury a constaté trop souvent que l'idée même de bivalence était absente des dossiers, non seulement de la formation des candidats, mais de leur préoccupation même. Une mention formelle et fugitive dans la lettre de motivation reste insuffisante.

Certains candidats issus de l'enseignement général ont une méconnaissance complète de la voie professionnelle, n'y font aucune référence dans leur lettre de motivation ou ne se préoccupent guère de la bivalence disciplinaire attendue ;

- intérêt pour les publics concernés par l'enseignement professionnel et vision des enjeux éducatifs de cette voie de formation.

Trop nombreux sont les candidats dont la lettre de motivation donne une vision incomplète, voire inexistante, des enjeux de la voie professionnelle (les problématiques liées à la rénovation sont par exemple très peu abordées) ;

- niveau de formation initiale et continue dans le domaine disciplinaire ;
- expression de préoccupations concernant l'enseignement de la discipline ou engagement dans des activités diversifiées en faveur de cet enseignement ;
- qualités, en tant qu'enseignant, dans les champs disciplinaire et pédagogique ;
- conception réaliste du métier d'inspecteur et présentation d'une motivation personnelle se traduisant notamment par l'ambition de contribuer effectivement au service public d'éducation.

Cas des professeurs d'hôtellerie-restauration

Les professeurs d'hôtellerie-restauration qui candidatent ont souvent un parcours remarquable : excellents professionnels, ils ont conduit des projets novateurs dans leur établissement ou parfois à l'étranger. Ils doivent cependant avoir conscience qu'une fois recrutés, rien ne dit qu'ils exerceront leur mission dans l'hôtellerie-restauration. En effet, ils peuvent être affectés dans une académie où le secteur de l'hôtellerie-restauration est pris en charge par un IEN tout aussi compétent qu'eux dans ce domaine, et dont il serait exclu de modifier les missions qu'il assure avec efficacité. Le candidat doit donc manifester un intérêt pour l'ensemble du champ de l'économie et de la gestion, et son parcours doit montrer qu'il a pu intervenir dans des domaines variés.

3 L'ÉPREUVE D'ADMISSION

Bilan de l'épreuve d'admission

A cette session, tous les postes ont été pourvus

Le déroulement de l'épreuve : conseils aux candidats

Le jury de la session 2010 constate une meilleure préparation à l'oral des candidats qui prennent mieux en compte les remarques des rapports de jury successifs et affichent aussi une connaissance actualisée du système éducatif. De ce fait, les prestations d'un nombre croissant de candidats sont d'un niveau tout à fait honorable et la plupart témoignent d'une forte motivation et d'un attachement marqué à l'institution scolaire.

Deux profils de candidats ont su plus particulièrement s'imposer :

- des candidats jeunes, de bon niveau universitaire et très bien préparés, qui ont su mettre en évidence leur expérience, leur potentiel et ont donné une vision pertinente de la fonction d'inspection ; loin de pratiquer la langue de bois, ils ont su exprimer un jugement personnel, et soutenir leur analyse de façon argumentée et ferme, mais toujours calme et courtoise ;
- des candidats « faisant fonction » qui ont su analyser leur exercice professionnel ou, pour certains, leur échec à la session précédente. Rappelons toutefois que le fait d'avoir fait fonction d'inspecteur ou d'avoir été chargé d'une mission d'inspection n'est absolument pas un passeport automatique pour l'accès au corps. Toutes ces expériences sont enrichissantes et constituent un atout important de réussite dans les fonctions sollicitées mais elles ne suffisent pas à attester un profil d'inspecteur de l'éducation nationale et, comme les autres candidats, ces « faisant fonction » devront faire la preuve qu'ils sont les meilleurs.

L'épreuve orale, d'une durée de 45 minutes, comportait trois phases : cinq à dix minutes de présentation, trente à trente-cinq minutes d'entretien et quelques minutes de conclusion.

La présentation du candidat

La présentation qui précède l'entretien est primordiale, puisqu'elle constitue le premier « contact » avec les membres de la commission. Dans cette introduction, comme dans le corps de l'entretien, le jury attend un discours cohérent mais authentique, soigné et sobre, qui lui permette déjà d'appréhender les compétences et le potentiel du candidat. Dans une certaine mesure, cette présentation par le candidat induit le questionnement formulé par les membres du jury.

Dans cette présentation, le jury se montre sensible tant au fond qu'à la forme.

Pour le fond, il attend que le candidat :

- ne reprenne pas de façon linéaire le déroulement de sa carrière, ne répète pas quasiment mot pour mot le contenu de sa lettre de motivation ;
- aille à l'essentiel et retienne dans l'exposé des activités qu'il a menées celles qui, selon lui, l'ont pour une part préparé à la fonction d'IEN et explique pourquoi ;
- mette en évidence clairement ses motivations, en évitant des formules toutes faites et use d'une langue claire, non ampoulée mais parfaitement correcte.

Pour la forme, il souhaite que le candidat :

- maîtrise le rythme et le débit de sa communication ;
- ne donne pas l'impression d'une leçon apprise par cœur ;
- n'hésite pas à se donner un temps de respiration à la fin d'une phrase ou d'un paragraphe et parvienne à maîtriser une émotion bien compréhensible ;
- regarde les membres du jury ;
- reste courtois et soit maître de lui.

L'entretien avec le jury

Il a pour objectif d'évaluer les connaissances disciplinaires, pédagogiques et institutionnelles du candidat et ses compétences professionnelles, d'apprécier la nature, la variété et l'étendue de sa culture, de mesurer sa faculté à se projeter dans les fonctions sollicitées.

L'entretien ne donne pas lieu à une vérification systématique de connaissances livresques accumulées sur le système éducatif ou la discipline. Il doit permettre au candidat de montrer qu'il sait tirer parti de son expérience, mobiliser ses connaissances pour envisager de manière réfléchie et cohérente une fonction d'encadrement et démontrer une capacité de réflexion pédagogique ouverte et non normative.

Il n'existe pas d'entretien-type : le contenu de l'entretien dépend, en grande partie, du candidat lui-même et le questionnement est induit par ce qu'il a mis en valeur dans son dossier ainsi que dans la présentation orale qu'il a faite de son parcours, de son expérience et de ses aspirations.

La connaissance générale du système éducatif, de son fonctionnement, de son organisation, à l'échelle nationale, académique ou départementale, est inégalement acquise. Ainsi certains candidats peinent-ils à donner le nom générique des principaux conseillers du recteur, à décrire les relations entre l'Académie et la Région, entre les inspecteurs territoriaux et les IA-DSDEN ou les collectivités territoriales, ou bien à citer quelques éléments du programme de travail académique (PTA), qu'ils confondent parfois avec le projet académique. Enfin les modalités de la réforme des concours de recrutement et de la formation des enseignants sont souvent totalement méconnues, alors qu'il s'agit d'une question à laquelle les IEN sont confrontés dès la rentrée 2010. De même, il paraît normal que les commissions s'intéressent aux connaissances et aux perceptions que peuvent avoir de futurs IEN EG ou ET sur l'amont du lycée professionnel (le collège) et ses proximités avec le LEGT, notamment en matière de classes passerelles et de poursuites d'études dans le supérieur court ; ou de futurs IEN de circonscription sur ce même collège.

Enfin certains candidats manquent de références plus générales, en particulier universitaires, sur le système éducatif. Leurs seules lectures sont de nature institutionnelle : consultation du BOEN, du site de l'ESSEN, dans le meilleur des cas de quelques rapports de l'IGEN. En revanche peu de

candidats ont lu des essais récents en sociologie ou en sciences de l'éducation. Des problématiques comme l'égalité des chances, la réussite pour tous ou encore la loyauté ne sont évoquées que dans des termes d'une banalité souvent affligeante.

Les questions posées par la commission peuvent prendre la forme d'études de situations concrètes. La réponse n'est inscrite dans aucun texte réglementaire et il s'agit alors pour le candidat de faire preuve de ses capacités d'analyse et de son aptitude à émettre un avis personnel et à faire preuve d'esprit de décision. Beaucoup de candidats ne semblent pas prêts pour cet exercice et peinent à sortir de réponses convenues et stéréotypées qu'ils pensent être celles de cadres du système. À l'inverse d'autres adoptent un point de vue qui serait celui de l'enseignant dans sa classe, sans prendre en compte la complexité des situations et des contraintes auxquelles il convient de faire face. Peu de candidats ont une perception de la situation leur permettant de formuler une solution à la fois réaliste et argumentée. À ce propos, des connaissances générales et pratiques sur les problématiques du management des organisations peuvent se révéler utiles, voire indispensables, pour appréhender des situations inédites.

Les candidats éprouvent souvent des difficultés à reconnaître qu'ils ignorent la réponse à certaines questions de la commission. Ils préfèrent fournir des réponses évasives ou erronées, avec parfois une assurance qui peut inquiéter pour l'exercice de leurs futures missions. D'autres – plus habiles – reconnaissent leurs lacunes et appellent de leur vœu la formation qui leur sera dispensée dans le cadre de l'ESEN.

Le jury encourage les candidats à s'affirmer et à ne pas manier systématiquement la « langue de bois ». Nombre d'entre eux ont une étonnante propension à enfilet les mots « à la mode » sans leur donner de sens ; parlant par exemple couramment le langage de la LOLF sans en avoir compris les principes.

Chez la quasi-totalité des candidats, le jury note un manque de réflexion sur les implications pédagogiques de l'utilisation des TICE au service de la formation des élèves.

La question de la mobilité est systématiquement posée par la commission. Elle constitue une condition indispensable pour prétendre intégrer dans un nouveau corps. Les candidats doivent donc donner une réponse sincère et convaincante au jury, qui montre que toutes les conséquences de cette mobilité ont été envisagées.

Cas particulier des candidats aux fonctions d'IEN premier degré : le jury regrette des lacunes peu admissibles concernant :

- les questions d'ordre administratif et financier. Trop peu connaissent le fonctionnement d'une inspection académique et d'un rectorat. Les instances départementales (CAPD, CTPD, CDEN) sont méconnues, le rôle de l'IA-DSDEN n'est pas maîtrisé ;
- la déclinaison de la LOLF au niveau territorial, l'organisation de la carte scolaire, les structures scolaires en milieu rural ;
- les programmes de 2008, qui sont insuffisamment assimilés. Il n'est pas acceptable qu'un conseiller pédagogique, a fortiori un IEN faisant fonction, ne puisse répondre à des questions simples sur les changements apportés, les programmes antérieurs de 2002 étant, au demeurant, eux-mêmes mal maîtrisés.

Cas particulier des candidats aux fonctions d'IEN EG ou ET

Concernant la bivalence attendue des candidats aux fonctions d'inspecteur des disciplines d'enseignement général de la voie professionnelle (Lettres-Langues, Lettres-Histoire/Géographie et Mathématiques-Sciences physiques), comme lors de la lecture des dossiers de candidature, le jury y est très attentif au cours de l'entretien. Certes, les attentes ne sont pas les mêmes et la dominante dans laquelle chaque candidat est inscrit est prise en compte par le jury dans le choix des questions et le niveau d'exigence des réponses. Mais un candidat ne peut rester muet devant des questions concernant la discipline qu'il n'a pas choisie comme dominante.

Les candidats aux fonctions d'IEN EG-ET sont trop souvent apparus comme ayant des connaissances insuffisantes dans la discipline de la bivalence dont ils ne sont pas spécialistes. Le rapport aux disciplines apparaît même chez certains candidats comme assez vague et lointain, comme si la représentation du métier était pour eux assez largement étrangère aux questions qu'elles posent. Pour certains d'entre eux, il nous est apparu qu'ils auraient eu bien du mal à s'assurer de la pertinence des contenus d'enseignement au cours d'une inspection. Ce n'est pas seulement de la connaissance des programmes du lycée professionnel ou de la conscience des questions de didactique des disciplines qu'il s'agit, mais bien de savoirs parfois très nettement insuffisants pour exercer des fonctions dans lesquelles une relative expertise bi-disciplinaire est nécessaire. Il faut redire sans doute que la préparation du concours suppose que les notions fondamentales touchant à l'enseignement des deux disciplines soient acquises et qu'une partie de l'effort de formation des candidats soit donc consacré à leur consolidation

Les candidats issus du corps des PLP, contrairement aux certifiés, connaissent en général bien la voie professionnelle et les enjeux de la réforme actuelle. Ce constat est encore plus vrai pour les professeurs chargés de mission ou faisant fonction d'IEN. Toutefois, pour la majorité d'entre eux, malgré une implication dans la mise en œuvre de la réforme de la voie professionnelle, les candidats n'ont en général pas une vision des actions à conduire à moyen terme.

Toutefois, le jury tient à souligner la très grande qualité de certains candidats qui ont été reçus. Ces derniers ont su montrer, non seulement leur connaissance du système éducatif, mais aussi leurs capacités à soutenir des échanges de bon niveau, et répondre de façon pertinente à des questions qui pouvaient être difficiles. De façon générale, ils ont su créer avec leur commission d'interrogation une forme de complicité intellectuelle qui présage de leur capacité à animer des réunions, à convaincre des interlocuteurs et à asseoir leur légitimité.

Pour tous les candidats, quelle que soit la spécialité du concours, on peut, outre les critères de la grille d'évaluation de l'annexe 1 (page 15) expliciter ainsi les points qui ont fait la différence :

- connaissance et compréhension des textes de politique éducative, notamment des programmes ; connaissance et compréhension de l'organisation administrative et du fonctionnement de l'État ; bonne connaissance des textes qui définissent les droits et devoirs des fonctionnaires ainsi que les dix compétences que doit maîtriser un professeur ;
- connaissances qui nourrissent une réflexion sur l'école, sur le système éducatif, sur les rapports entre la société et son école, sur les responsabilités des IEN et qui permettent de concevoir une réaction raisonnée et raisonnable à des situations imprévues ;

- réflexion sur le fonctionnement actuel de l'école, qui dépasse l'écho d'une expérience ponctuelle et ne se limite pas à la seule difficulté scolaire ;
- culture générale et réflexion sur l'histoire du système éducatif, sur la portée des textes fondateurs ; concepts bien maîtrisés ;
- justesse des réflexes professionnels devant les études de cas proposées par le jury et capacité à argumenter ;
- positionnement adapté à une responsabilité de cadre d'un service public ;
- perception concrète des fonctions d'IEN, acquise, pour ceux qui n'en sont pas issus, dans des rencontres et des visites de terrain ; réflexion sur l'acte d'inspection et ses éventuelles évolutions ;
- aptitude à dépasser ses fonctions actuelles en se projetant clairement dans les fonctions d'IEN ; capacité de réflexion didactique ;
- bon sens, authenticité, absence de pensée convenue, capacité à exposer simplement et sans jargon le fruit d'une expérience ou les résultats d'une recherche ; spontanéité dans le discours sans donner l'impression de réciter un texte mémorisé ;
- capacité à échanger, sans reprendre systématiquement le contenu du dossier, et à apporter une conclusion qui montre un recul sur l'entretien ;
- qualité de l'échange, ouverture, écoute, capacité d'adaptation à la forme de l'entretien proposé par le jury, à gérer l'imprévu ;
- qualités de communication : les IEN ont à animer des réunions, à faire preuve de netteté dans l'expression, ils doivent pouvoir développer une réponse, parfois aller au-delà de ce qu'ils ont préparé, faire face à des questions ou des réactions imprévues ;
- plus largement, importance d'entrer dans l'échange sans méfiance a priori et de faire preuve de l'ouverture d'esprit, de la bonne foi et de la vivacité qui font partie des qualités professionnelles attendues.

La conclusion du candidat

Pour les dernières minutes de l'entretien, la parole est donnée au candidat pour la conclusion de l'épreuve. Or, le plus souvent, le candidat ne sait pas bien comment utiliser ce temps qui lui est accordé, se satisfaisant de redire sa volonté d'exercer le métier d'IEN dans des termes identiques à ceux du début de l'épreuve. En revanche, le jury apprécie la capacité de certains à effectuer un retour sur les échanges qui ont eu lieu.

Cas particulier des candidats des options lettres-langues vivantes : les cinq dernières minutes de l'entretien se déroulent dans la langue d'inscription. C'est dans cette langue, qu'après avoir répondu à deux ou trois questions du jury, le candidat est invité à donner, librement, sa propre conclusion à l'entretien, soit en revenant sur un des points précédemment évoqués en français au cours de l'échange, soit en abordant une question à laquelle il aurait souhaité répondre et que le jury ne lui a pas posée.

CONCLUSION : LE CRIEN, UN CONCOURS QUI SE PREPARE

Le projet de devenir IEN doit être **un projet mûri** et sa préparation être méthodique. Un concours de recrutement fondé sur un dossier et un entretien se prépare comme tout autre type de concours, même si le mode de préparation diffère pour une part. Analyser son parcours professionnel, faire apparaître les compétences acquises, expliciter ses désirs d'évolution professionnelle, se projeter dans de nouvelles fonctions, tout cela constitue un exercice intellectuel assez difficile et inhabituel pour un enseignant.

Or il apparaît que de trop nombreux candidats ne font pas l'effort de préparation nécessaire, estimant peut-être que le fait d'être conseiller pédagogique, faisant fonction ou chargé de mission, les en dispense. On ne répétera jamais assez que l'oral se prépare, et pas seulement après l'admissibilité.

Cette préparation se fonde sur les lectures, l'information auprès de cadres de l'éducation nationale, des investigations sur le terrain. Elle nécessite surtout une véritable réflexion rapprochant et confrontant à la fois l'expérience acquise, les fonctions de l'IEN et les attentes actuelles du système éducatif.

Les candidats n'ayant pas été admis à une session précédente doivent analyser leur échec, en s'appuyant en particulier sur les constats et les recommandations de ce rapport.

L'acquisition d'une parfaite connaissance de l'institution scolaire et d'une culture pédagogique et disciplinaire forte est nécessaire

Devenir IEN, c'est s'engager à exercer un métier nouveau dans ses contenus et ses modalités d'exercice. Ce métier demande des aptitudes spécifiques et appelle une connaissance approfondie du système éducatif français, de ses missions, de son fonctionnement et de ses évolutions. Le candidat doit avoir réfléchi aux orientations de la politique éducative nationale.

Le candidat doit également être en mesure de se projeter dans la fonction et d'imaginer la posture qu'il sera conduit à adopter en situation professionnelle, cette projection renvoyant naturellement à ses propres motivations pour la fonction.

A cette fin, un entretien et des visites avec un ou plusieurs IEN, très en amont du dépôt de la candidature peuvent permettre de bien repérer tous les champs de connaissance qu'il faut couvrir. Une bibliographie doit être établie : une visite au CRDP, une consultation à distance de la base documentaire de l'ESEN aideront à l'élaboration de cette bibliographie. À échéance plus rapprochée de l'épreuve, la veille informationnelle sur le système éducatif sera renforcée.

La pratique de l'entretien se travaille

Trop de candidats ne comprennent pas que l'entretien est un temps d'échange et qu'ils doivent y être réactifs. Les services de formation continue de la plupart des académies organisent

des entraînements à l'oral et on ne peut qu'encourager les candidats admissibles à y participer. On n'oubliera pas que par ce concours, on recrute des inspecteurs qui devront ensuite exercer leurs missions devant et avec des enseignants, dans les classes mais aussi lors de regroupements plus ou moins importants et avec des publics pas nécessairement aussi réceptifs qu'on le souhaiterait.

Dans l'entretien, trop de candidats révèlent une pratique orale défectueuse, montrant qu'ils n'ont pas l'habitude de la parole publique. On ne répétera jamais assez que l'oral se travaille, et pas seulement après l'admissibilité, et que le jury attache une grande importance à l'expression rationnelle de la pensée et à la clarté et à la sobriété et à la parfaite correction de sa formulation.

Les candidats sont invités à se tenir en permanence informés des évolutions réglementaires concernant le corps des inspecteurs de l'éducation nationale en consultant :

- le Journal officiel
- le Bulletin officiel de l'éducation nationale
- le site ministériel education.gouv.fr

4 Annexes

Annexe 1. Critères d'évaluation

Critères d'évaluation des dossiers : conditions exigibles

Relatives au contenu du dossier

- **présence de toutes les pièces exigibles**
- **cohérence entre l'état des services et le curriculum vitae**

Relatives à la présentation générale du dossier

- **qualité de la présentation générale**
- **clarté de l'organisation**
- **lisibilité de l'écriture manuscrite**

Relatives aux qualités d'expression

- **dans la forme : qualité de l'orthographe et de la syntaxe, absence de jargon**
- **dans le fond : lisibilité, clarté du propos, concision sans sécheresse**

Relatives aux compétences professionnelles

- **sur le plan scientifique : nature et niveau des diplômes, poursuite éventuelle d'études, volume et pertinence de la formation continue suivie**
- **dans l'exercice du métier : appréciations des supérieurs hiérarchiques, rapports d'inspection, charges et missions particulières confiées par les corps d'inspection, le recteur, l'administration centrale**

Relatives aux qualités intellectuelles

- **rigueur de l'organisation des idées et pertinence des exemples et des documents sélectionnés**
- **ouverture d'esprit et curiosité intellectuelle**

Critères de sélection des dossiers

Relatifs à la présentation et à l'organisation du dossier

- utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication, maîtrise du traitement de texte
- claire distinction entre état de services, curriculum vitae et exposé des motivations

Relatifs à l'itinéraire personnel

- variété du parcours et mobilité, sous réserve qu'elles relèvent d'une dynamique bien organisée et non d'une « fuite en avant »
- expérience du travail avec des adultes et en situation de responsabilité : activités associatives, fonctions électives, connaissance de l'entreprise (sans pour autant écarter systématiquement les carrières linéaires)

Relatifs aux qualités professionnelles

- conduite de recherches, écriture d'articles ou d'ouvrages
- expérience de formateur, d'animateur ou d'administrateur dans ou hors de l'éducation nationale
- exercice de fonctions polyvalentes

Relatifs aux qualités intellectuelles

- jugement : rigueur de l'argumentation, réflexion sur la fonction actuelle et sur la fonction postulée, - conscience des lacunes ou des besoins en matière de formation
- recul : prise de distance par rapport à l'itinéraire antérieur
- perspective : clarté des attentes en matière de formation personnelle et professionnelle

Relatifs à la représentation des fonctions de cadre en général et d'inspecteur de l'éducation nationale en particulier

- sur le plan humain : saine conception de l'autorité et du conseil
- sur le plan professionnel : mission de pilotage de l'inspecteur, dimensions d'animation, d'évaluation et de régulation, fonction de cadre de l'éducation nationale
- sur le plan personnel : articulation entre l'expérience acquise et la fonction sollicitée

Critères d'évaluation des entretiens

Validation de l'analyse des dossiers

- **adéquation entre les qualités et les aptitudes décelées à travers l'examen du dossier et celles que révèle l'entretien**

Présentation générale

- **conformité avec les exigences d'une fonction de cadre de l'éducation nationale, aisance du maintien**

Personnalité

- **authenticité, autorité, dynamisme, esprit d'initiative, naturel, présence et simplicité**

Qualité de l'expression orale

- **clarté, correction et concision de l'expression, niveau de langue, absence de jargon, précision du vocabulaire et organisation du discours**
- **aptitude à construire une réponse improvisée à une question inattendue, à éviter des propos convenus, mécaniques ou appris par cœur**

Sens de la communication

- **capacité d'écoute et aptitude à pénétrer dans la logique de l'interlocuteur**
- **capacité à exposer et à défendre un point de vue personnel avec une fermeté dépourvue de dogmatisme et une chaleur exempte de véhémence**

Capacité d'analyse et de synthèse

- **aptitude à comprendre une situation, même complexe et à en dégager l'essentiel**
- **aptitude à définir une problématique, à suggérer des solutions, à anticiper sur d'éventuelles conséquences, avec bon sens, mesure et imagination**

Connaissance du système éducatif

- **absence de lacunes manifestes dans la connaissance des divers ordres du système éducatif (selon les cas : école, collège, lycée professionnel, IUFM)**
- **connaissance des évolutions récentes, des problèmes actuels, des grandes lignes et des principaux objectifs de la politique éducative nationale et aptitude à les situer dans une perspective historique**

Connaissances scientifiques, pédagogiques et didactiques

- **maîtrise des principales questions scientifiques, pédagogiques et didactiques relatives, selon le cas et selon l'origine professionnelle du candidat, à l'enseignement élémentaire, à l'enseignement professionnel ou à l'orientation**
- **pour les enseignants issus du second degré ou exerçants à l'étranger, candidats à l'option enseignement primaire, on cherchera à apprécier leur aptitude à transférer des compétences acquises à un autre niveau ou dans un autre contexte et à mesurer l'information recueillie sur la fonction sollicitée.**

Connaissance du métier d'inspecteur de l'éducation nationale

- **représentation des missions de pilotage, de régulation, d'évaluation et d'inspection, de formation et d'animation**
- **aptitude à en fournir quelques illustrations**

Culture générale

- **absence de carences culturelles patentes, d'autant plus importante que les futurs inspecteurs représenteront l'éducation nationale auprès de nombreux partenaires et auront la responsabilité d'enseignants au moins licenciés, et que ces carences ont moins de chances d'être comblées au cours d'une année de formation que des lacunes plus techniques**

Annexe 2. Composition du jury (session 2010)

Président : Christian LOARER, inspecteur général de l'éducation nationale

Vice-présidente : Catherine KLEIN, inspecteur général de l'éducation nationale

Secrétaire général : Jean-Michel URVOY, inspecteur de l'éducation nationale

Membres :

M. AUZERAIS Jean-Luc, Directeur des relations et des ressources humaines d'une société

Mme BAJOU Brigitte, Inspectrice générale de l'éducation nationale

Mme BATTIN Marie-Christine, Inspectrice de l'éducation nationale

M. BERGMANN Claude, Inspecteur général de l'éducation nationale

Mme BERTOUX Valérie, Directrice des relations et des ressources humaines d'un rectorat

M. BILLIET Jean-Claude, Inspecteur général de l'éducation nationale

Mme BOUCHAUD Annick, Directrice des ressources humaines d'une université

Mme BOUYSSÉ Viviane, Inspectrice générale de l'éducation nationale

M. BRUCHET Pierre, Directeur de Marketing

Mme CARPENTIER Claude, Inspectrice d'académie-inspectrice pédagogique régionale

M. CAYLA Jean-Charles, Consultant

M. CHARBONNIER Daniel, Inspecteur général de l'éducation nationale

M. CLAUS Philippe, Inspecteur général de l'éducation nationale

Mme COLIN-THOMAS Brigitte, Inspectrice d'académie-inspectrice pédagogique régionale

M. COLLIGNON Jean-Pierre, Inspecteur général de l'éducation nationale

Mme COSTE Régine, Inspectrice de l'éducation nationale

Mme COUPERT Gisèle, Inspectrice d'académie-inspectrice pédagogique régionale

M. CRISTOFARI Yves, Inspecteur général de l'éducation nationale

M. DE MELLON Jean-François, Délégué général d'une association

M. DELAHAYE Jean-Paul, Inspecteur général de l'éducation nationale

M. DELAUBIER Jean-Pierre, Inspecteur général de l'éducation nationale

Mme DESBUISSONS Ghislaine, Inspectrice générale de l'éducation nationale

M. DURPAIRE Jean-Louis, Inspecteur général de l'éducation nationale

M. FEILLEL Jérôme, Secrétaire général d'une inspection académique

Mme FOREL Josette, Directrice du service éducation d'une mairie

Mme FRANCIUS Sonia, Inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale

Mme GAUTHIER Martine, Inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale

M. GEORGET Michel, Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

M. GOYHENEIX Joël, Inspecteur général de l'éducation nationale

Mme GUILLET Françoise, Inspectrice générale de l'éducation nationale

M. HOUCHOT Alain, Inspecteur général de l'éducation nationale

M. JARDIN Pascal, Inspecteur général de l'éducation nationale

M. JOLY François, Directeur du développement social d'une société

Mme LAGADEC Brigitte, Inspectrice de l'éducation nationale

Mme LAMY AU ROUSSEAU Roseline, Inspectrice de l'éducation nationale

Mme LANGUMIER Maelise, Directrice des actions éducatives dans un Conseil général

Mme LELOUP Marie-Hélène, Inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale

Mme LENGLET Christèle, Inspectrice de l'éducation nationale

M. LEWIN Marc, Inspecteur de l'éducation nationale

M. LOARER Christian, Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme LOISEL Annaïck, Inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale
Mme LUTIC Marilyne, Inspectrice de l'éducation nationale
Mme MERCIER Christine, Directrice des lycées et de la formation d'un conseil général
M. MICHELIN Jean, Conseiller du président de l'Institut technique de la fédération française du bâtiment
Mme MONMARON Véronique, Inspectrice de l'éducation nationale
M. MONTAIGU Reynald, Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme MOUQUET Guylène, Inspectrice de l'éducation nationale
Mme NICOT-GUILLOREL Muriel, Inspectrice de l'éducation nationale
Mme NIQUET-PETITPAS Pascale, Inspectrice d'académie adjointe
Mme PAILLARD Claudine, Directrice éducation et sport d'une ville
Mme PARTOUCHE Annie, Inspectrice de l'éducation nationale
Mme PATAY Corinne, Directrice de Société
M. PETIT Jean-Yves, Directeur du développement social d'une société
M. PETREAUULT Gilles, Inspecteur général de l'éducation nationale
M. RAUCY Paul, Inspecteur général de l'éducation nationale
M. RICHON Henri Georges, Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme ROUSSEAU Isabelle, Inspectrice de l'éducation nationale
Mme SAFRA Martine, Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme SELLES Magali, Sous-préfète
Mme SIMONET Annie, Inspectrice de l'éducation nationale
Mme TEMPEZ Pascale, Inspectrice de l'éducation nationale
M. THOLLON Frédéric, Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme THOMAS Pascale, Inspectrice de l'éducation nationale
M. TOURNU Jean-François, Président d'une chaîne de télévision régionale
M. VILLAIN Jean-Pierre, Inspecteur général de l'éducation nationale
M. VINARD Pierre, Inspecteur général de l'éducation nationale
Les dossiers sont examinés par un jury, qui est désigné par arrêté ministériel, et organisé en commissions composées, en fonction de la spécialité de recrutement, des membres suivants :

- un inspecteur général de l'éducation nationale de la spécialité ;
- un inspecteur territorial (inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale ; inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional, inspecteur de l'éducation nationale),
- une personnalité qualifiée.

S'agissant des disciplines d'enseignement général de la voie professionnelle (lettres-langue, lettres-histoire et mathématiques-sciences physiques), les commissions sont composées de façon spécifique pour apprécier la bivalence des candidats.

Annexe n°3

Données statistiques du concours de recrutement d'inspecteurs de l'éducation – session 2010
--

A – LES DONNEES QUANTITATIVES

Le bilan de la session 2010

Concours 2010	Postes	Candidats				
		Inscrits	Admissibles	Admis	Taux de réussite	Taux de rendement
I.E.N	135	1533	371	135	8,81%	100,0%

Pour mémoire : résultats de la session 2009

Concours 2009	Postes	Candidats				
		Inscrits	Admissibles	Admis	Taux de réussite	Taux de rendement
I.E.N.	168	1042	385	167	16,0%	99,4%

Annexe n°3

Pour la session 2010, le nombre d'inscrits au concours de recrutement des IEN a enregistré **une hausse significative de 32,03%** (44,16% par rapport à 2008) alors que le nombre de postes est en baisse de 24,44%. Tous les postes ont été pourvus, à la différence des sessions précédentes.

Le nombre de postes avait augmenté considérablement en 2008 et 2009 pour permettre de conduire les réformes de l'enseignement primaire et le développement des postes d'IEN chargés de l'adaptation et de l'intégration scolaire.

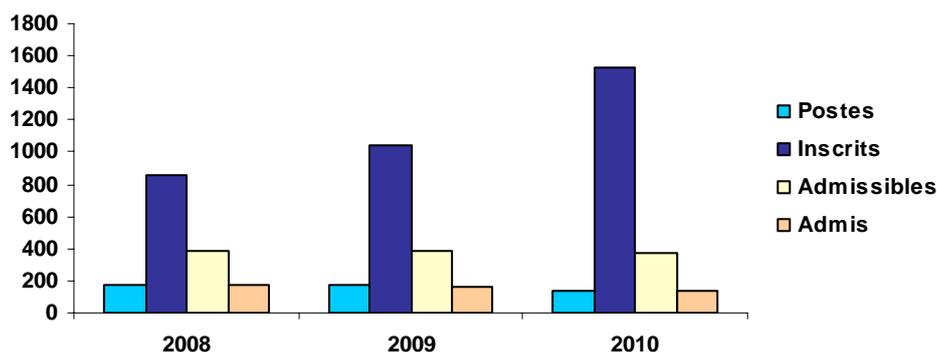
La baisse du taux de réussite s'explique à la fois par la forte augmentation du nombre d'inscrits et par la baisse du nombre de postes.

L'augmentation du nombre d'inscrits se vérifie sur toutes les spécialités.

Par rapport à 2008 l'augmentation se situe entre 40% et 56,25% selon les spécialités (seule la dominante "Histoire-géographie" n'affiche que 32,26%).

Données essentielles sur les 3 dernières sessions :

**Evolution sur les 3 dernières sessions du concours de recrutement
d'inspecteur de l'éducation nationale**



Taux de réussite par spécialité

Spécialités	Nombre de postes	Nombre d'inscrits	Ratio inscrits/postes	Admissibles	Ratios admissibles/Postes	Admis	Taux de réussite (admis/inscrits)
1 ^{er} degré	85	957	11,3	220	2,6	85	8,9%
Information et orientation	13	81	6,2	28	2,2	13	16,0%
E.T. Economie et gestion	12	113	9,4	38	3,2	12	10,6%
E.T. STI Dom : Arts appliqués	1	11	11,0	5	5,0	1	9,1%
E.T. STI Dom : S.B.S.S.A.	1	30	30,0	5	5,0	1	3,3%
E.T. STI Dom : Sc. industrielles	10	198	19,8	43	4,3	10	5,1%
EG-Lettres Langues vivantes Dom : Anglais	4	32	8,0	10	2,5	4	12,5%
EG-Lettres Langues vivantes Dom : Espagnol	1	4	4,0	2	2,0	1	25,0%
EG Lettres Histoire-géographie Dom : Histoire-géographie	4	31	7,8	9	2,3	4	12,9%
EG Lettres Histoire-géographie Dom	2	21	10,5	5	2,5	2	9,5%

Annexe n°3

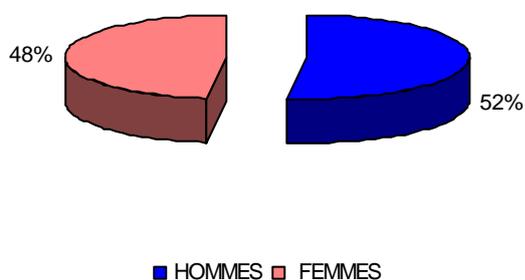
Spécialités	Nombre de postes	Nombre d'inscrits	Ratio inscrits/postes	Admissibles	Ratios admissibles/Postes	Admis	Taux de réussite (admis/inscrits)
: Lettres							
EG Mathématiques Sc physiques et chimiques	2	55	27,5	6	3,0	2	3,6%
Sou-total ET EG	37	495	13,4	123	3,3	37	7,5%
Total	135	1533	11,4	371	2,7	135	8,8%

Annexe n°3

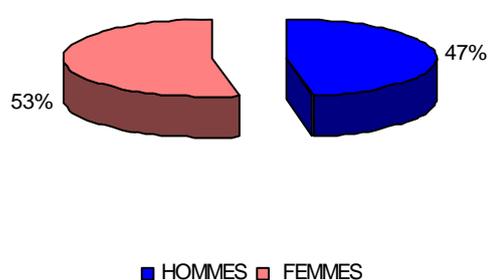
B – LE PROFIL DES CANDIDATS

La répartition hommes-femmes

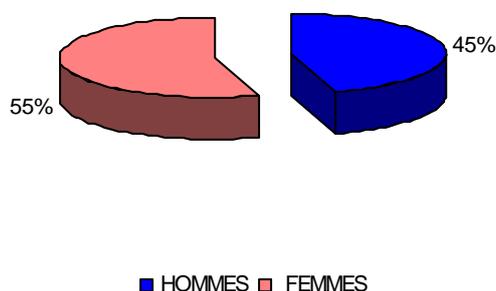
Répartition des inscrits au concours des
inspecteurs de l'éducation nationale



Répartition des admissibles au concours
des inspecteurs de l'éducation nationale



Répartition des admis au concours des
inspecteurs de l'éducation nationale



Si la proportion des hommes est plus élevée parmi les inscrits (51,86%), ce sont en revanche les femmes qui sont les plus représentées parmi les admissibles et les admis. La féminisation des lauréats, constatée depuis plusieurs sessions, s'est donc poursuivie en 2010 en offrant le taux de femmes admises le plus élevé depuis 2008 (54,81%).

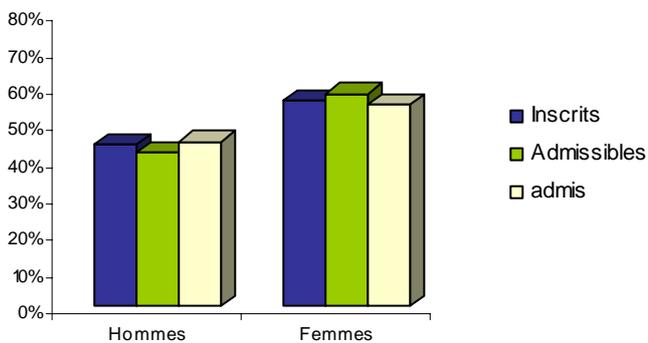
Annexe n°3

Comparaison avec la session 2009, par spécialité :

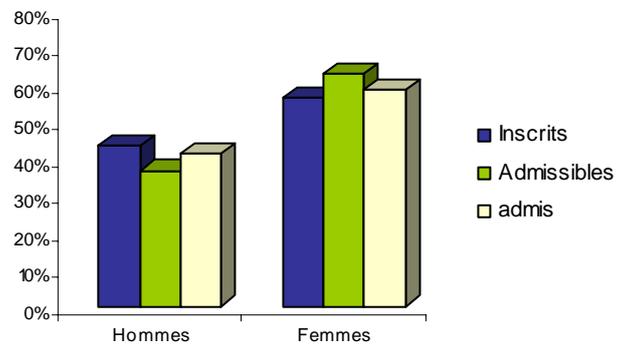
Enseignement du premier degré :

Il s'agit de la spécialité présentant le taux de féminisation le plus élevé. On constate pour la session 2010 une légère augmentation de la part des femmes parmi les admissibles et les admis.

ENSEIGNEMENT DU PREMIER DEGRE
Session 2009



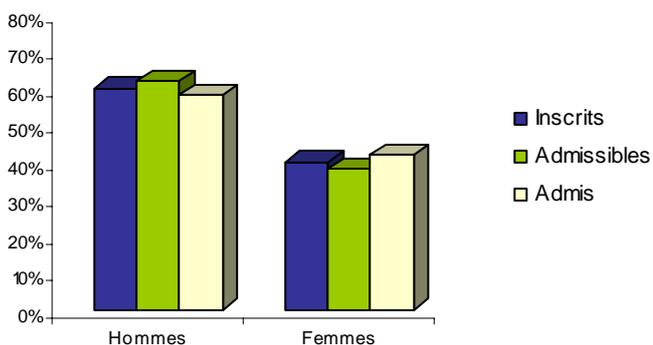
ENSEIGNEMENT DU PREMIER DEGRE
Session 2010



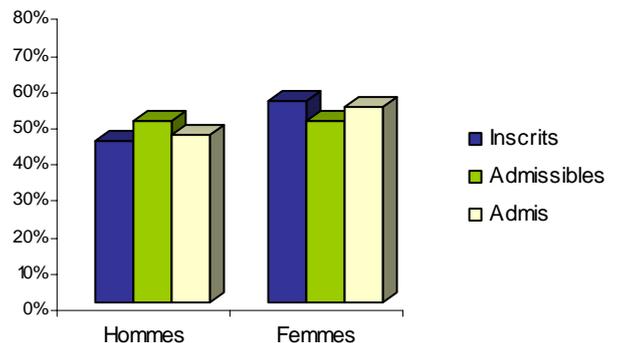
Information et orientation :

Cette spécialité affiche cette année une très forte augmentation du nombre de femmes. En 2009, les hommes étaient majoritaires (60% des inscrits – 62% des admissibles – 58% des admis). En 2010, les femmes représentent 55,56% des inscrits, 50% des admissibles et 53,85% des admis.

INFORMATION ET ORIENTATION
Session 2009



INFORMATION ET ORIENTATION
Session 2010

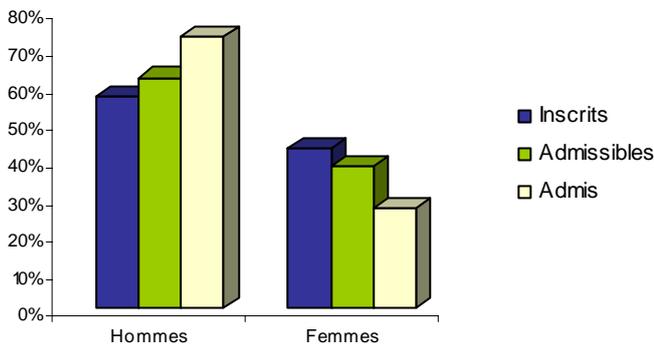


Annexe n°3

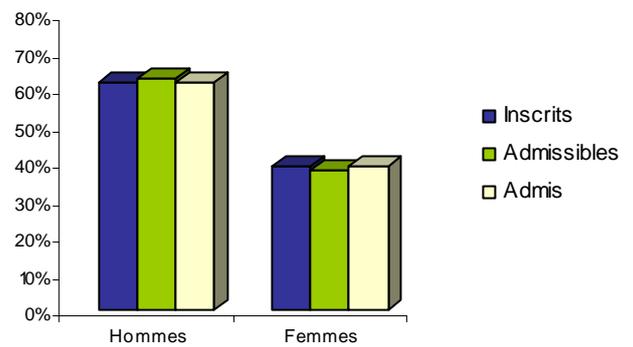
Enseignement général :

L'écart entre hommes et femmes se réduit considérablement. Si les hommes sont toujours les plus représentés, la part des femmes inscrites est passée de 27,27% à 38,46% entre 2009 et 2010.

ENSEIGNEMENT GENERAL
Session 2009



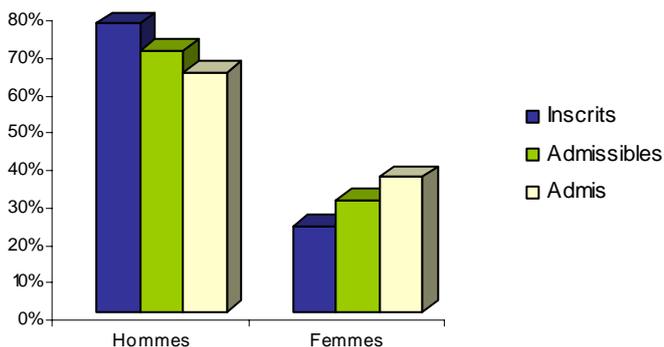
ENSEIGNEMENT GENERAL
Session 2010



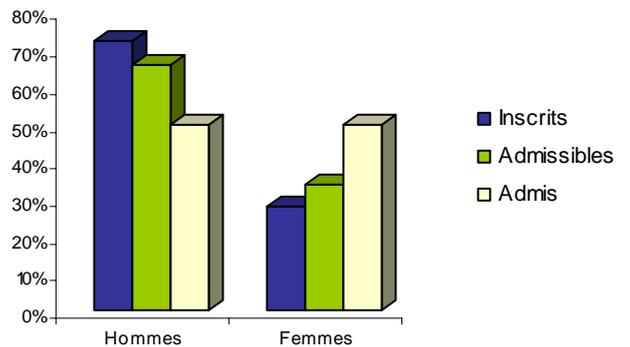
Enseignement technique

Si la proportion d'hommes est toujours importante, on constate que, cette année, le pourcentage des femmes admises dans cette spécialité atteint 50% contre 36% en 2009, alors qu'elles ne représentent que 27,84% des inscrits.

ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
Session 2009



ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
Session 2010

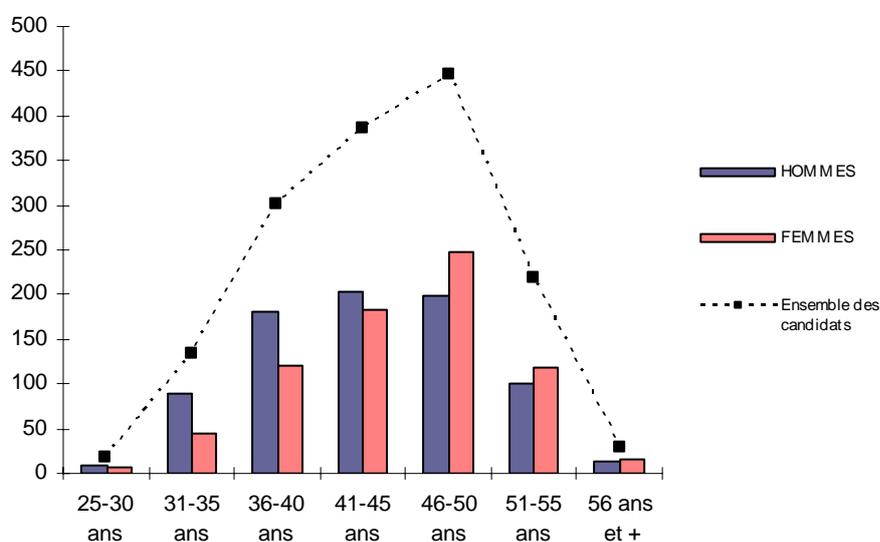


Annexe n°3

L'âge des candidats

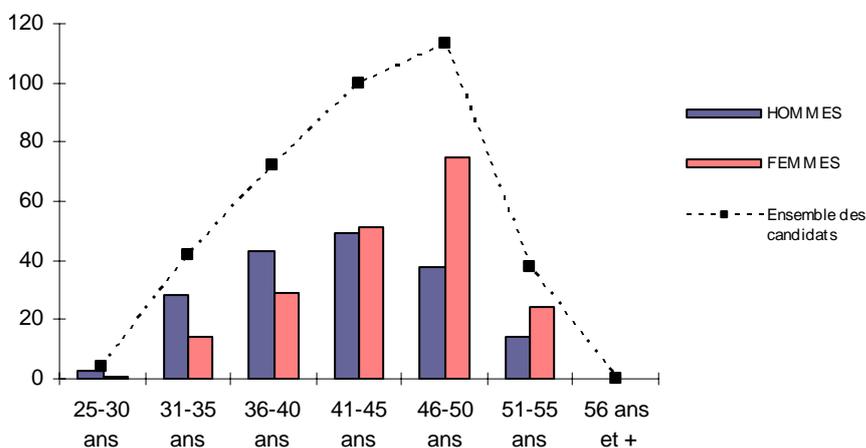
L'âge moyen des candidats diminue d'année en année. Pour les admis il est passé de **44,9 ans en 2009** à **43,3 ans en 2010**. L'âge du plus jeune inscrit est de 28 ans contre 29 ans l'année précédente ; le plus jeune admis a 30 ans contre 31 ans en 2009.

Répartition par âge des candidats inscrits au concours de recrutement
des inspecteurs de l'éducation nationale

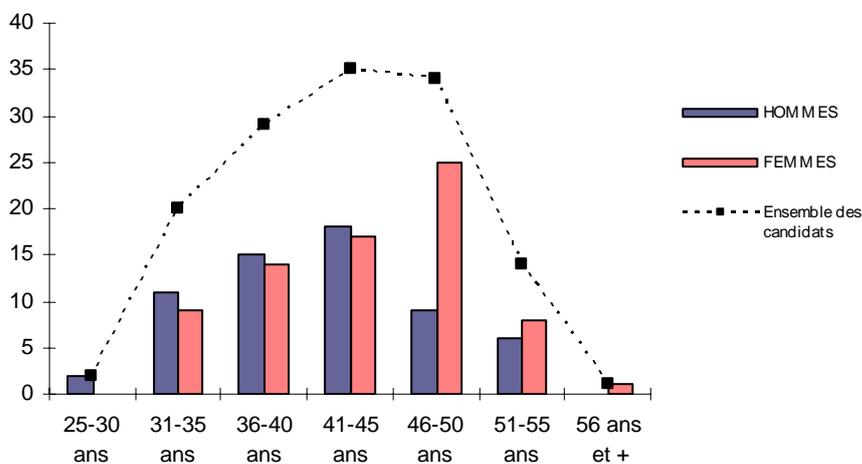


Annexe n°3

Répartition par âge des candidats admissibles au concours de
recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale



Répartition par âge des candidats admis au concours de recrutement
des inspecteurs de l'éducation nationale



Annexe n°3

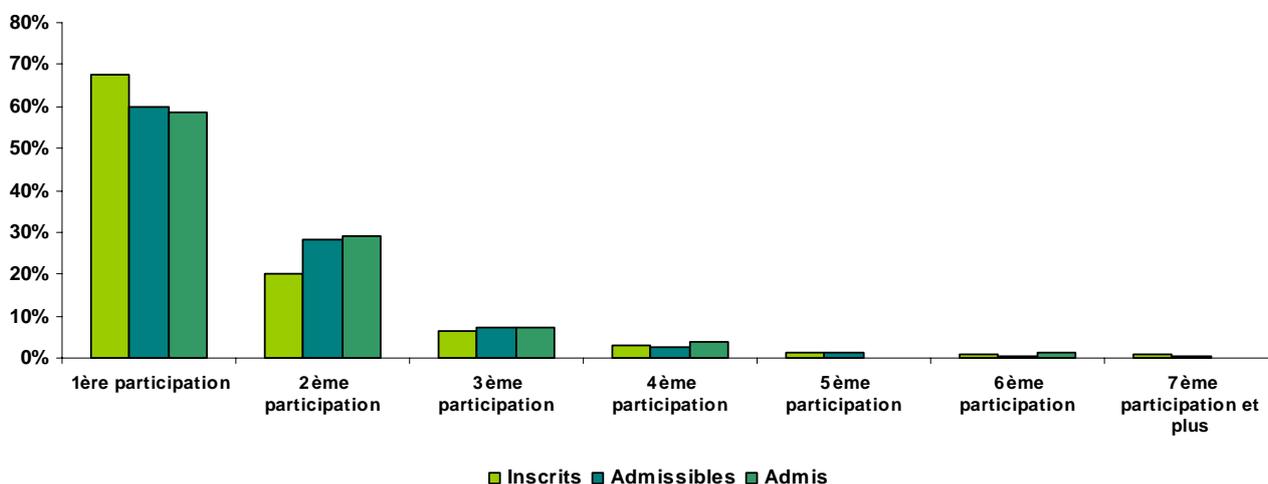
Le nombre de participation des candidats au concours d'IEN

Toutes les données étudiées dans cette rubrique sont renseignées par les candidats lors de leur inscription et sont donc déclaratives.

Il apparaît très nettement que la catégorie des candidats se présentant pour la 1^{ère} fois est la plus représentée aussi bien parmi les inscrits que chez les admissibles et les admis.

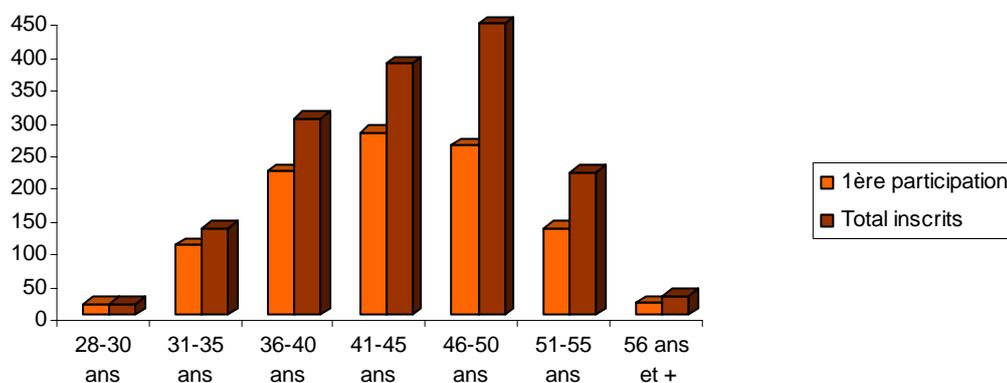
La part des candidats admis dont c'est la première participation atteint **58,52% contre 48,50%** en 2009.

Répartition des candidats par nombre de participations au concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale



Candidats **inscrits** se présentant pour la 1^{ère} fois au concours :

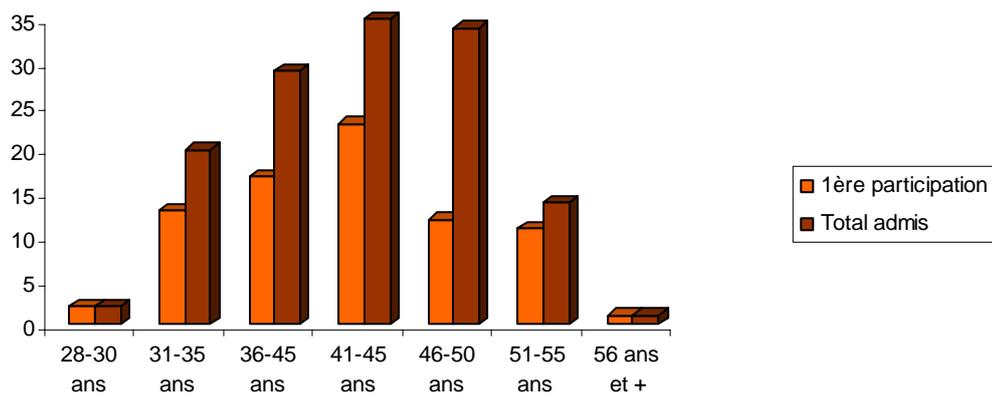
Représentation par tranche d'âge des candidats inscrits se présentant pour la 1^{ère} fois au concours



Annexe n°3

Candidats **admis** se présentant pour la 1^{ère} fois au concours :

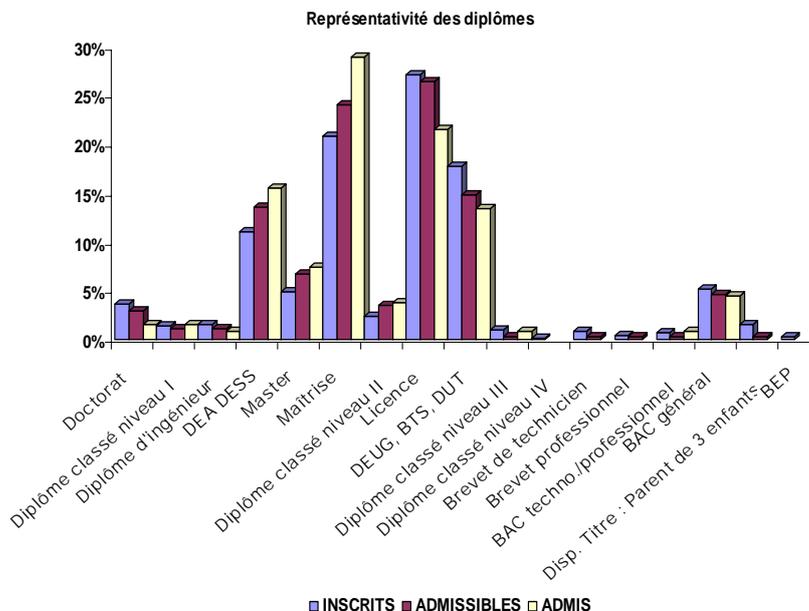
Représentation par tranche d'âge des candidats admis se présentant pour la 1^{ère} fois au concours



Annexe n°3

Niveau de diplôme des candidats

Comme l'année précédente, 8 lauréats sur 10 ont déclaré posséder un diplôme égal ou supérieur à la licence dont 26,67% sont de niveau master et plus.

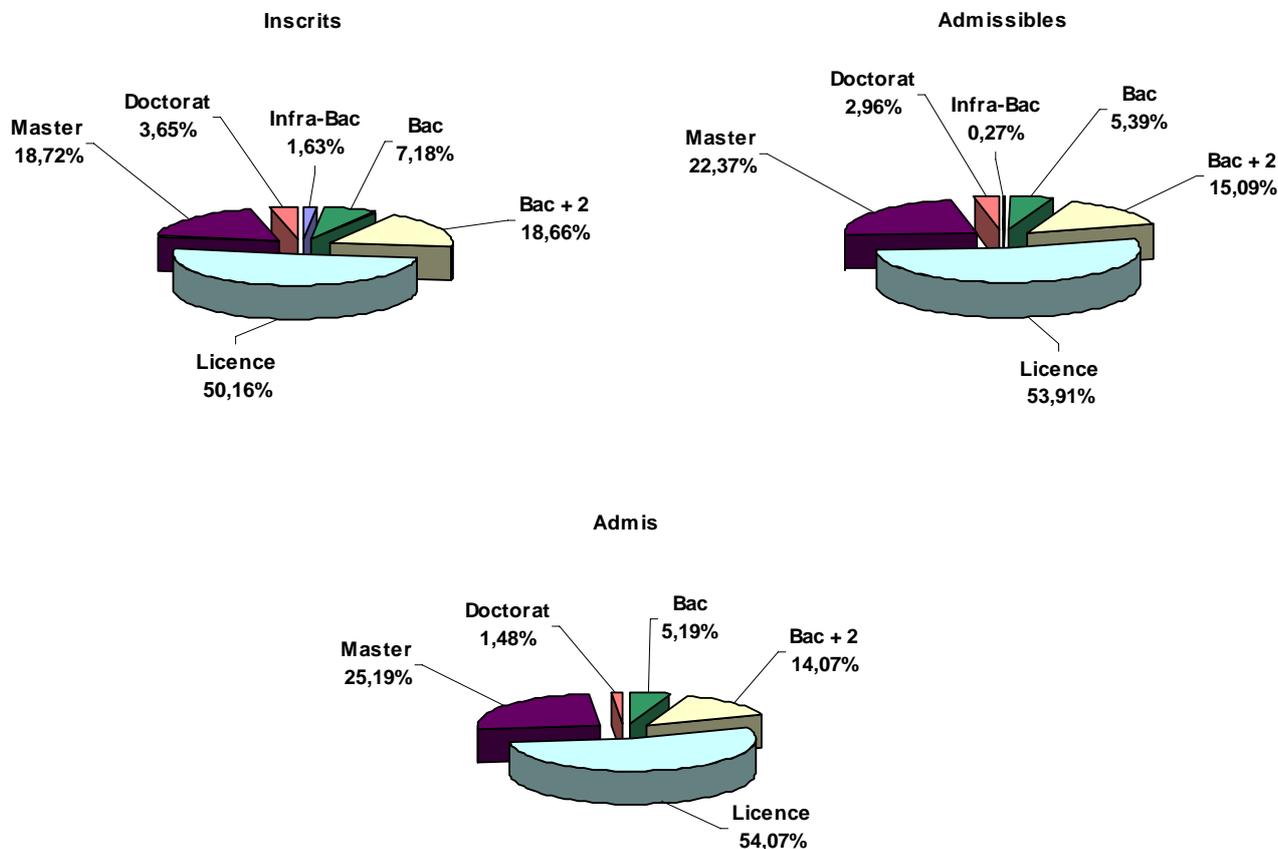


Un regroupement par niveau de diplôme permet de mieux appréhender le niveau des candidats.

Classification des diplômes

INFRA-BAC	BEP BEPC Brevet des Collèges CAP Diplôme homologué au niveau V Sans Diplôme
BAC	BAC général BAC techno./professionnel Brevet professionnel Brevet de technicien Diplôme homologué au niveau IV
BAC + 2	DEUG BTS DUT Diplôme homologué au niveau III
LICENCE	Licence Diplôme homologué au niveau II
MASTER	Maîtrise Master DEA DESS Diplôme d'ingénieur Diplôme homologué au niveau I
DOCTORAT	Doctorat

Annexe n°3



C'est dans la catégorie "Licence" que l'on trouve le plus de candidats inscrits (50,16%) et admis (54,07%).

Par ailleurs, parmi les inscrits, on remarquera les spécialités "Enseignement général" et "Information et orientation" pour lesquelles plus de 90% des candidats justifient d'un diplôme égal ou supérieur à la licence. Tous les candidats admis dans ces 2 spécialités entrent dans cette catégorie de diplôme. A l'inverse, seuls 54,17% des candidats admis dans la spécialité "Enseignement technique" ont ce même niveau de diplôme.

Annexe n°3

Le corps d'origine des candidats

Les enseignants du 1^{er} degré et du 2nd degré sont les plus représentés :

- 47,75% pour le 1^{er} degré,
- 46,51% pour le 2nd degré.

Cette représentativité reste constante parmi les candidats inscrits, admissibles et admis.

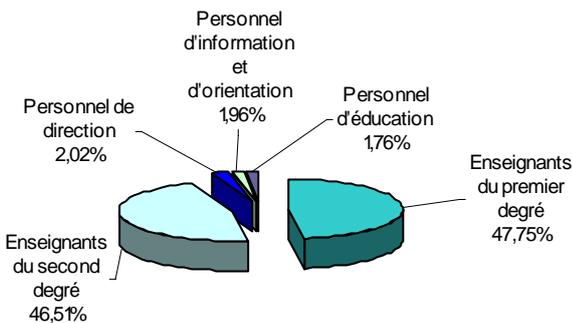
A l'admission, la part des enseignants du 1^{er} degré atteint 51,11%. C'est fort logiquement dans la spécialité "Enseignement du 1^{er} degré" qui affiche le plus grand nombre de postes que cette catégorie d'enseignants est la plus importante (63,7% des postes mis au concours sont affectés dans la spécialité "Enseignement du 1^{er} degré").

24,59% des enseignants du 2nd degré inscrits sont des professeurs certifiés et 20,61% sont des professeurs de lycée professionnel.

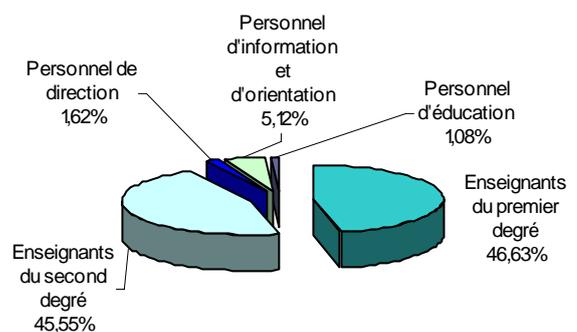
Dans les spécialités "Enseignement général" et "Enseignement technique", les candidats issus du second degré représentent plus de 90% des inscrits et 100% des admis.

Enfin, les corps de "Personnel d'éducation", de "Personnel de direction" et de "Personnel d'information et d'orientation" ne sont présents que dans les spécialités "Enseignement du 1^{er} degré" et "Information et orientation" dans la proportion de 5,74% pour les inscrits et 9,63% pour les admis. Il est à noter qu'à l'admission, les personnels d'information et d'orientation ne réussissent que dans la spécialité "Information et orientation" : 92,31%, complétés par 7,69% de personnel de direction.

Corps d'origine des candidats inscrits au concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale

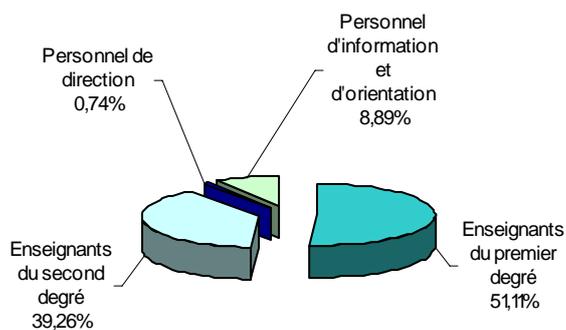


Corps d'origine des candidats admissibles au concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale



Annexe n°3

Corps d'origine des candidats admis au
concours de recrutement des inspecteurs
de l'éducation nationale



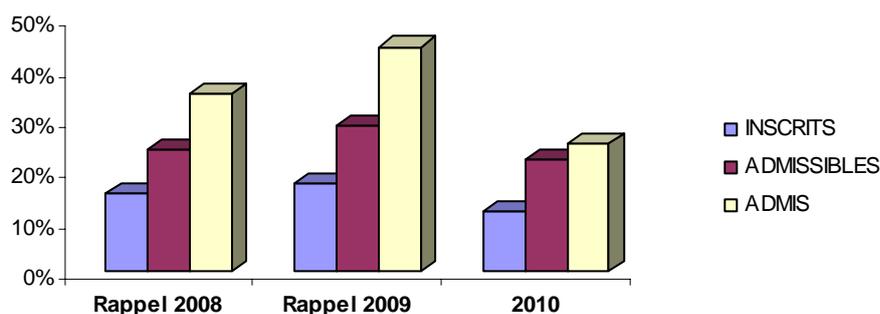
Annexe n°3

Candidats faisant fonction d'IEN

	Total des candidats	Candidats faisant fonction	% faisant fonction	Rappel 2009	Rappel 2008
INSCRITS	1533	181	11,81%	17,18%	15,42%
ADMISSIBLES	371	82	22,10%	28,83%	23,96%
ADMIS	135	34	25,19%	44,31%	35,03%

En 2010, une baisse importante des candidats "faisant fonction d'IEN" est constatée, situation inverse à celle de 2009. Les taux sont également inférieurs à ceux de 2008 pour toutes les étapes du concours.

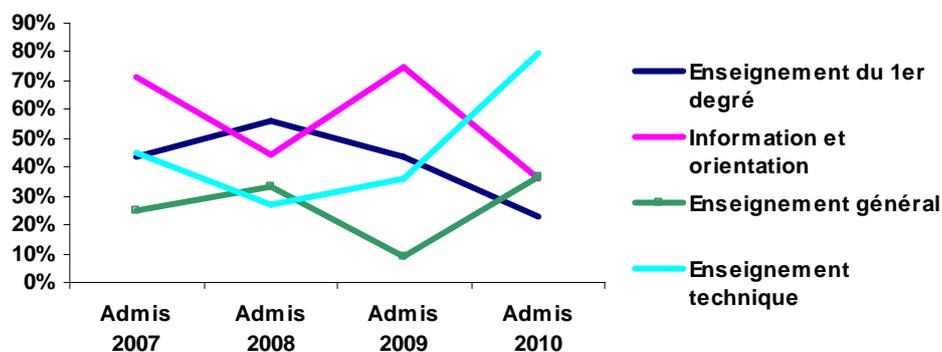
Proportion des faisant-fonction
pour les sessions de 2008 à 2010



L'évolution du taux de réussite par spécialité des "faisant fonction" sur 4 années fait apparaître que ces candidats ont particulièrement bien réussi dans la spécialité "Enseignement technique" ainsi qu'en "Enseignement général". En revanche, la baisse constatée en 2009 s'accroît en 2010 pour la spécialité "Enseignement du 1^{er} degré".

Pour la spécialité "Information et orientation", il se produit le phénomène inverse de la spécialité "Enseignement général" : une hausse en 2009 et une baisse importante en 2010.

Taux de réussite des candidats faisant fonction par spécialité
de 2007 à 2010



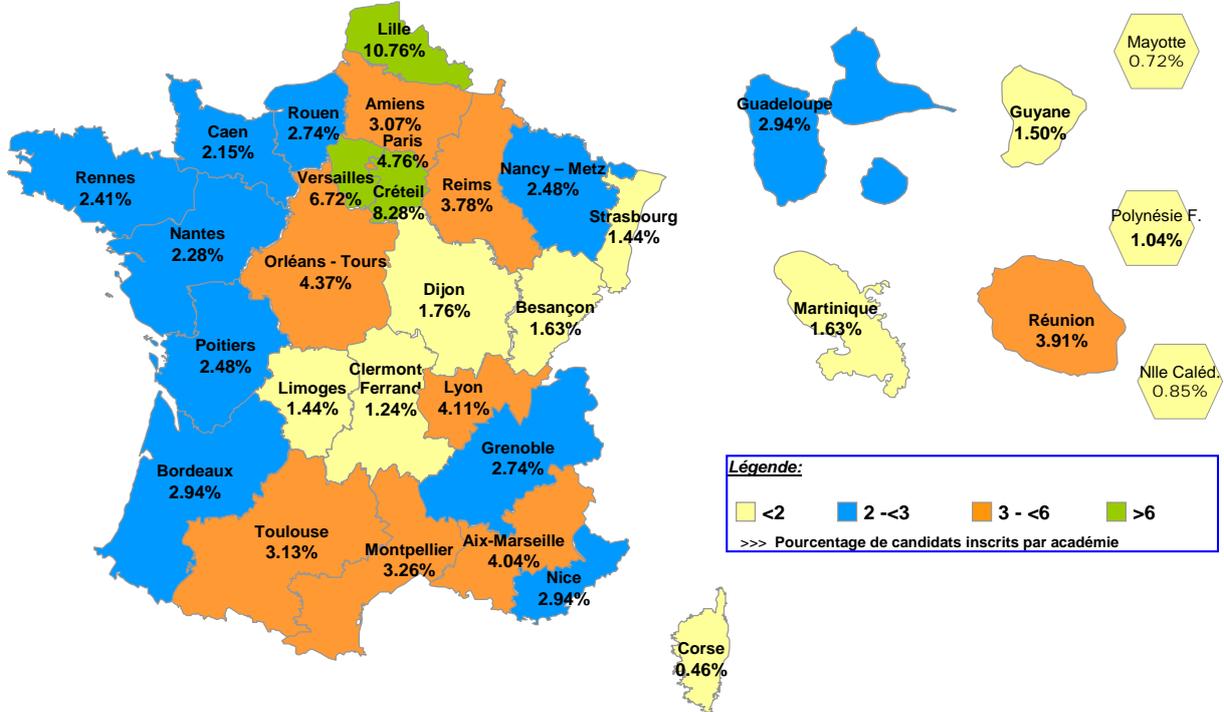
Annexe n°3

Origine géographique des candidats

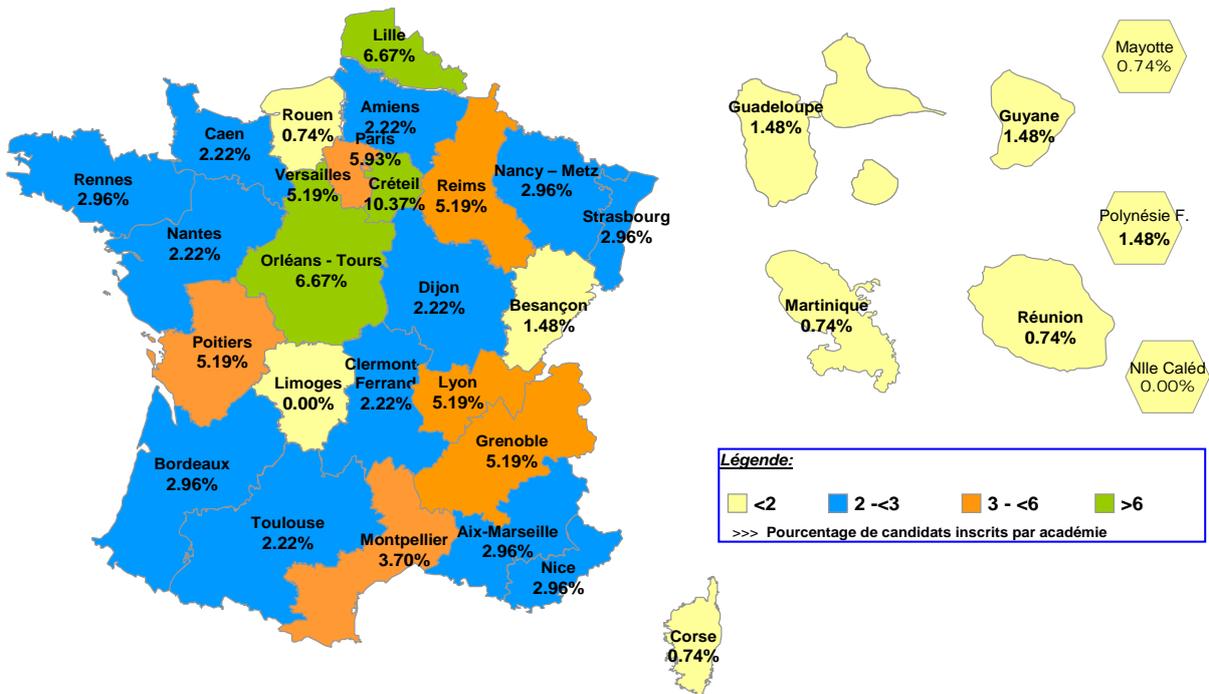
ACADEMIE	Nombre de candidats			Part des candidats dans le total			Taux de réussite académique d'admission
	Inscrits	Admissibles	Admis	Pourcentage d'inscrits	Pourcentage d'admissibles	Pourcentage d'admis	
AIX-MARSEILLE	62	14	4	4,04%	3,77%	2,96%	6,45%
AMIENS	47	11	3	3,07%	2,96%	2,22%	6,38%
BESANCON	25	7	2	1,63%	1,89%	1,48%	8,00%
BORDEAUX	45	12	4	2,94%	3,23%	2,96%	8,89%
CAEN	33	12	3	2,15%	3,23%	2,22%	9,09%
CLERMONT-FERRAND	19	7	3	1,24%	1,89%	2,22%	15,79%
CORSE	7	4	1	0,46%	1,08%	0,74%	14,29%
CRETEIL	127	32	14	8,28%	8,63%	10,37%	11,02%
DIJON	27	5	3	1,76%	1,35%	2,22%	11,11%
GRENOBLE	42	18	7	2,74%	4,85%	5,19%	16,67%
GUADELOUPE	45	8	2	2,94%	2,16%	1,48%	4,44%
GUYANE	23	3	2	1,50%	0,81%	1,48%	8,70%
LA REUNION	60	7	1	3,91%	1,89%	0,74%	1,67%
LILLE	165	26	9	10,76%	7,01%	6,67%	5,45%
LIMOGES	22	5	0	1,44%	1,35%	0,00%	0,00%
LYON	63	15	7	4,11%	4,04%	5,19%	11,11%
MARTINIQUE	25	3	1	1,63%	0,81%	0,74%	4,00%
MAYOTTE	11	2	1	0,72%	0,54%	0,74%	9,09%
MONTPELLIER	50	14	5	3,26%	3,77%	3,70%	10,00%
NANCY-METZ	38	12	4	2,48%	3,23%	2,96%	10,53%
NANTES	35	10	3	2,28%	2,70%	2,22%	8,57%
NICE	45	9	4	2,94%	2,43%	2,96%	8,89%
NOUVELLE CALEDONIE	13	3	0	0,85%	0,81%	0,00%	0,00%
ORLEANS-TOURS	67	18	9	4,37%	4,85%	6,67%	13,43%
PARIS	73	17	8	4,76%	4,58%	5,93%	10,96%
POITIERS	38	14	7	2,48%	3,77%	5,19%	18,42%
POLYNESIE FRANCAISE	16	2	2	1,04%	0,54%	1,48%	12,50%
REIMS	58	19	7	3,78%	5,12%	5,19%	12,07%
RENNES	37	10	4	2,41%	2,70%	2,96%	10,81%
ROUEN	42	6	1	2,74%	1,62%	0,74%	2,38%
STRASBOURG	22	7	4	1,44%	1,89%	2,96%	18,18%
TOULOUSE	48	13	3	3,13%	3,50%	2,22%	6,25%
VERSAILLES	103	26	7	6,72%	7,01%	5,19%	6,80%
Total	1533	371	135	100,00%	100,00%	100,00%	8,81%

Annexe n°3

CONCOURS DE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE L'ÉDUCATION NATIONALE
Session 2010 - Candidats inscrits



CONCOURS DE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE L'ÉDUCATION NATIONALE
Session 2010 - Candidats admis



collection

Rapports de jury

titre du document

Concours de recrutement des inspecteurs de l'Éducation nationale

éditeur

SG/DGRH direction de l'encadrement

accès internet

www.education.gouv.fr

date de parution

Octobre 2010

conception / réalisation

Délégation à la communication

impression

MEN



ministère
éducation
nationale

