

RAPPORTS DE JURY session 2011

Concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale



**Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative
Secrétariat général
Direction générale des ressources humaines**

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

Session 2011

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

Introduction

La session 2011 : un concours rénové.....	5
---	---

A - Epreuve d'admissibilité

1 - Bilan	6
2 - Critères d'appréciation des dossiers.....	6
3 - Conseils aux candidats	7

B - Epreuve d'admission

1 - Bilan	10
2 - Critères d'appréciation des entretiens	11
3 - Conseils aux candidats.....	11

Annexes

Annexe 1 Composition du jury	14
Annexe 2 Données statistiques.....	18

La session 2011 : un concours rénové

La session 2011 du concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale (CRIEN) a inauguré la mise en œuvre des nouvelles modalités de recrutement, définies par le décret n° 2010-42 du 12 janvier 2010 et l'arrêté du 22 juin 2010.

Ce nouveau concours s'inscrit dans la politique générale de la fonction publique marquée par une volonté de professionnalisation et de diversification des recrutements. Une modernisation des concours a ainsi été préconisée dès 2007 afin de permettre une sélection des candidats moins centrée sur les connaissances mais davantage sur les compétences, aptitudes et potentiels.

Le concours s'appuie désormais sur un dispositif de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et vise, dans ce cadre, deux objectifs majeurs : la professionnalisation du recrutement et la valorisation de l'expérience professionnelle du candidat.

L'épreuve d'admissibilité consiste en une étude, par le jury, d'un dossier de RAEP établi par le candidat au regard du « référentiel métier » existant. Elle est notée de 0 à 20 et dotée d'un coefficient 2.

La phase d'admission repose sur une épreuve orale comportant deux parties : un exposé de quinze minutes et un entretien de quarante-cinq minutes. Elle est notée de 0 à 20 et dotée d'un coefficient 4.

Cette nouvelle logique de recrutement conduit le jury à évaluer l'ensemble des savoirs, compétences et aptitudes professionnels des candidats. Elle valorise le candidat « acteur de son parcours », capable, en particulier, de projeter les compétences acquises dans ses fonctions et activités présentes et passées vers un horizon futur, caractérisé par ses représentations d'un nouveau métier : celui d'IEN. Le concept de « compétence » devient central.

La définition opérationnelle à laquelle le jury se réfère est fondée sur un tryptique : les savoirs et savoir faire, l'environnement de travail, les motivations.

Le candidat doit, par conséquent, s'interroger et se positionner par rapport à trois questions essentielles : « ce que je sais faire », « ce que je peux faire », « ce que j'ai envie de faire ».

Répartition et évolution du nombre de postes

110 postes étaient offerts au concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale pour la session 2011. Ces postes se répartissent comme suit :

- Premier degré : 80 postes (85 postes en 2010 et 119 en 2009)
- Information et orientation : 11 postes (13 postes en 2010 et 12 en 2009)
- Enseignement technique : 10 postes (24 postes en 2010 et 26 en 2009) dont :
 - Economie et gestion : 4 postes (12 postes en 2010 et 8 en 2009)
 - Sciences et techniques industrielles : 6 postes (12 postes en 2010 et 18 en 2009)
- Enseignement général : 9 postes (13 postes en 2010 et 11 en 2009) dont :
 - Lettres – langues vivantes : 2 postes (5 postes en 2010 et 1 en 2009)
 - Lettres – Histoire-Géographie : 5 postes (6 postes en 2010 et 2 en 2009)
 - Mathématiques – Sciences physiques : 2 postes (2 poste en 2010 et 8 en 2009)

A. L'épreuve d'admissibilité : examen des dossiers de RAEP (coefficient 2)

L'épreuve d'admissibilité consiste en une étude, par le jury, d'un dossier de RAEP que le candidat établit au regard du « référentiel métier » existant. Elle est notée de 0 à 20 et dotée d'un coefficient 2.

Rappelons que le dossier de RAEP élaboré par le candidat doit comporter les éléments suivants :

- un état des études professionnelles, technologiques et/ou universitaires suivies en formation initiale ou continue (fiche A1),
- un état des autres formations suivies quel qu'en soit le domaine (fiche A2),
- un état des activités exercées en tant que fonctionnaire (fiche B1),
- un état des autres fonctions exercées dans un cadre salarié ou bénévole (fiche B2),
- une sélection des activités exercées au regard du profil recherché, avec mise en lumière des compétences (fiche B3),
- un rapport d'activités sur les acquis de l'expérience professionnelle au regard du profil recherché (fiche B4),
- enfin, au maximum deux documents ou travaux réalisés par le candidat et qu'il souhaite porter à la connaissance du jury.

1. Bilan

➤ **Pour sa première année de mise en œuvre, la session du concours s'est bien déroulée et a répondu aux attentes relatives aux objectifs visés**, même si certains points sont à clarifier, sur lesquels nous reviendrons ci-dessous.

On ne saurait trop recommander aux candidats de réfléchir à l'avance à la composition et à la présentation de leur dossier afin de faire ressortir la cohérence de leur parcours professionnel au regard du profil recherché. En effet, la composition des dossiers a été parfois négligée ; fait réhibitoire pour un jury qui ne peut voir là que le fait de la précipitation et de l'absence de véritable motivation.

➤ **La formation universitaire demeure un élément répondant aux exigences actuelles du concours.** Les compétences exigées pour l'exercice de la fonction devenant plus complexes, les résultats à l'admissibilité mettent clairement en lumière cette année que le niveau de formation universitaire est un atout réel, même s'il n'est pas déterminant.

2. Critères d'appréciation des dossiers

➤ **La qualité d'un dossier s'apprécie globalement.** La composition de ce dernier doit donc être particulièrement équilibrée et il serait vain d'en développer inconsidérément une partie au détriment d'une autre.

Le jury apprécie le dossier à la lumière du « triptyque » dont il a été fait mention plus haut : les savoirs et savoir-faire, l'environnement de travail, les motivations.

➤ **Le jury attend :**

- **une clarté du propos** : des mentions clairement exprimées (sans bavardage intempestif, qui fait perdre le fil de l'exposé), dans un français absolument correct, et sans répétitions, qui sont elles aussi toujours intempestives et suspectes de venir gonfler un dossier qui serait sinon indigent ;

- **une organisation réfléchie**, qui permette au jury de repérer rapidement les principales étapes du parcours professionnel ou personnel du candidat, et cela dès le début du dossier. Par exemple, le jury a souvent déploré de découvrir seulement à la fin de sa lecture que le candidat était chargé d'une

mission d'inspection ou exerçait des missions valorisantes. Les candidats doivent donc veiller à mentionner avec précision, au verso de la page cartonnée, leur statut actuel à la date du dépôt du dossier.

- **une mise en valeur des compétences acquises à travers les différentes étapes du parcours professionnel, voire personnel** : l'écriture d'analyse et d'argumentation doit prendre le pas sur l'écriture narrative.

Pour tous les candidats, on attend qu'ils portent un regard réflexif sur leur parcours et mettent leurs acquis en perspective avec les exigences des fonctions sollicitées et qu'ils puissent tirer parti de leur expérience professionnelle voire personnelle.

La sélection des activités doit être en cohérence avec le projet professionnel du candidat. On attend notamment des faisant fonction et des chargés de missions qu'ils se positionnent clairement : en quoi assument-ils les fonctions sollicitées ? En quoi leur reste-t-il un chemin à parcourir ?

La sélection des activités et des formations est un élément clé de la constitution du dossier. La pertinence des choix faits par le candidat doit démontrer une capacité d'analyse de son propre parcours.

Si chaque activité doit être justifiée, il convient de souligner une nouvelle fois l'importance de leur sélection afin de ne pas produire des pièces inutiles, faisant seulement nombre.

➤ **Rappel concernant les attestations**

Le jury invite les candidats à bien distinguer la production d'une attestation actant une participation (à un stage, à un groupe de travail, à un manuel) d'une appréciation sur la qualité du travail réalisé voire d'une lettre relative à l'appréciation des qualités professionnelles et personnelles du candidat. Les candidats peuvent inclure une attestation, en revanche, la production d'une lettre de « recommandation » n'est pas prévue par la réglementation du concours et risque même de pénaliser le candidat aux yeux du jury.

La constitution d'un dossier de RAEP implique qu'aucune pièce institutionnelle, autres que celles demandées ne soit présentée. Pour la session 2012, le jury sera particulièrement vigilant sur ce point.

3. Conseils aux candidats

Ces conseils porteront sur chacune des rubriques du dossier de RAEP.

➤ **un état des études professionnelles ou universitaires suivies en formation initiale ou continue (fiche A1)**

Le jury a cherché à valoriser la formation initiale et continue des candidats, montrant une vraie diversité et une cohérence dans leur projet professionnel. Ainsi, un candidat qui n'a que le Bac mais qui a veillé à montrer qu'il a acquis, par l'expérience et par la formation continue, des compétences nécessaires pour la fonction sollicitée, verra son parcours de formation favorablement apprécié.

➤ **un état des autres formations suivies, quel qu'en soit le domaine (fiche A2)**

Le jury regrette que les formations recensées aient été trop souvent nombreuses sans pour autant apporter d'information utile à la commission : actions très ponctuelles, directement liées aux fonctions exercées ou à la préparation au concours.

A contrario, le jury a valorisé les formations montrant un intérêt pour la connaissance et la gestion du système éducatif, pour la diversité des disciplines enseignées ou qui sont effectuées dans le cadre d'un engagement associatif, social ou électif, attestant des qualités de dynamisme, d'organisation, de leadership, etc.

➤ **un état des activités exercées en tant que fonctionnaire (fiche B1)**

Cette fiche doit être exhaustive et claire, dans l'esprit du CV : inutile de développer des activités qui seront ensuite reprises dans la fiche B3.

➤ **un état des autres fonctions exercées dans un cadre salarié ou bénévole (fiche B2)**

La fiche B2 a fâcheusement entraîné une inflation de documents et d'attestations joints, peu pertinents, très éloignés du projet professionnel (bulletins de paye, convocations, ...). Il y a même parfois eu détournement pour insérer non pas de simples justificatifs mais des attestations de services rendus avec appréciation appuyée (cf. supra).

Cette fiche est particulièrement utile pour un candidat qui n'a pas un parcours professionnel très diversifié dans l'éducation nationale, mais qui pourra ainsi montrer les compétences qu'il a acquises et qui sont transférables à la fonction sollicitée. Faut-il encore que le bénévolat ne se réduise pas à des actions ponctuelles peu significatives de la capacité du candidat à s'investir durablement dans un métier complexe.

L'objectif pour le candidat consiste à mettre en cohérence l'état de ses fonctions avec son projet professionnel et les compétences attendues.

➤ **une sélection des activités exercées au regard du profil recherché, avec mise en lumière des compétences (fiche B3)**

La fiche B3 a souffert de deux défauts majeurs :

- en premier lieu, défaut de l'exhaustivité (à l'inverse d'une démarche de sélection, on se contente de redire tout ce que l'on fait) : on liste toutes les expériences sans hiérarchie, ni perspective ;
- en second lieu, un manque de finalisation des activités au regard des exigences de la fonction d'IEN, alors même que cette demande est explicitement exprimée dans l'imprimé explicatif remis lors de l'inscription : il est bien demandé d'établir un « lien direct » entre les activités sélectionnées et la fonction d'IEN.

Le passage de l'expérience à la compétence reste incertain dans trop de dossiers qui ne font pas apparaître de lien explicite entre les expériences relevées et le profil recherché : avoir conduit une activité (avec une part de responsabilité personnelle parfois difficile à percevoir) ne garantit pas que les compétences indiquées par le candidat aient été exercées avec succès.

Certains candidats ont accompagné leur liste d'expériences d'affirmations sur les compétences acquises, traçant des équivalences rapides, au nom d'un « transfert » considéré comme automatique, entre leur situation actuelle et celles qu'ils rencontreraient dans les fonctions d'inspecteur. Une analyse de ce qui distingue les fonctions qu'ils occupent de celles auxquelles ils aspirent serait nécessaire et permettrait d'identifier des points à compléter.

D'assez nombreux candidats ont ordonné thématiquement une liste d'expériences par rapport au référentiel des inspecteurs, laissant penser là aussi que le « transfert » s'opérait directement.

Le plus grand nombre a seulement repris chronologiquement les différentes périodes du parcours professionnel et indiqué les expériences acquises sans parfois même faire mention du métier

d'inspecteur de l'éducation nationale. Il s'agit alors d'une rétrospective et non d'une projection dans de nouvelles fonctions.

Redisons le clairement : établir un long listing d'activités et de compétences, sans hiérarchie, ne saurait démontrer que le candidat a acquis les compétences attendues, surtout quand la mise en relation des activités avec les compétences acquises n'est pas pertinente, voire surprenante : ainsi un candidat a-t-il pu évoquer une participation au « pot » de fin d'année organisé par les mairies, qui témoignerait de la compétence acquise à représenter l'Institution ! La maîtrise de la compétence ne s'acquiert pas plus par la participation d'une journée à une activité ! La sélection des activités doit donc mettre en lumière des activités répétées et intenses qui ont permis d'acquérir véritablement des compétences.

Pour la participation aux stages de formation continue sur le temps de service, et de courte durée, le jury a besoin de connaître la durée et l'objectif, et de comprendre comment la compétence a été réinvestie dans le milieu professionnel.

Le jury attend du candidat qu'il procède à une sélection drastique de ses activités et qu'il ne retienne que celles mettant clairement en valeur des compétences acquises en lien direct avec l'expérience professionnelle recherchée.

➤ **un rapport d'activités sur les acquis de l'expérience professionnelle au regard du profil recherché (fiche B4)**

Le rapport d'activité (deux pages dactylographiées au maximum) devait être particulièrement discriminant. Or, cette partie du dossier n'a cependant pas été totalement sélective dans la mesure où environ la moitié des candidats n'a pas réellement intégré les attentes de l'Institution en ce domaine. Le jury a trop souvent lu des CV commentés ou des lettres de motivation à peine déguisées, ou encore des descriptifs de l'activité actuelle des candidats sans mise en perspective avec la fonction sollicitée.

Un concours se prépare aussi sur le plan formel. Les candidats doivent se conformer au cadre qui leur est fixé.

A l'exception de quelques cas rares, la forme langagière et stylistique des rapports était de qualité suffisante.

Concernant le fond, d'une façon générale, peu de perspectives apparaissent dans les rapports d'activités, ni par rapport au métier d'inspecteur (fonctions, compétences), ni par rapport à l'évolution de son rôle, à l'organisation du système éducatif ou aux finalités et objectifs de l'enseignement (rares mentions du socle commun par exemple).

Les meilleurs rapports émanent de candidats qui savent mettre en rapport les compétences acquises dans les fonctions occupées successivement et les fonctions sollicitées.

➤ **au maximum deux documents ou travaux que le candidat souhaite porter à la connaissance du jury**

Cette rubrique a dérouté la majorité des candidats qui hésite entre des travaux d'une affligeante banalité eu égard à leur métier actuel et une recension de tous les travaux auxquels ils ont participé, sans lien avec la fonction sollicitée.

Bon nombre de candidats présentent des documents fort anciens : le candidat n'a-t-il pas conduit d'intéressants travaux durant les deux ou trois dernières années ? Par ailleurs, certains candidats présentent des documents bruts, sans les situer dans leur parcours professionnel. D'autres

fournissent des pièces qui ne sont pas des « travaux » : diplôme des palmes académiques, par exemple.

Le choix des travaux doit être cohérent avec l'ensemble du dossier : on attend ainsi des « faisant fonction » ou des « chargés de mission » des documents illustrant la pratique d'IEN (par exemple des rapports d'inspection anonymés).

En conclusion, composer un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle prend du temps et suppose une réflexion anticipée et sereine ainsi qu'une vraie organisation. Se présenter au concours d'IEN, c'est se préparer à répondre aux exigences de l'admissibilité par RAEP : si son parcours est insuffisamment diversifié, le candidat doit l'étoffer, peut-être se donner une ou plusieurs années supplémentaires pour l'enrichir et s'investir dans des actions autres que celles de la conduite de sa classe, pour montrer au jury son aptitude à s'intéresser à d'autres éléments que sa propre discipline. 15 % des dossiers témoignent d'un manque de préparation et de réflexion, réhivitoire aux yeux du jury.

B. L'épreuve d'admission : l'entretien (coefficient 4)

La phase d'admission repose sur une épreuve orale comportant deux parties : un exposé de quinze minutes et un entretien de quarante-cinq minutes. Elle est notée de 0 à 20 et dotée d'un coefficient 4.

1. Bilan

➤ **Les cartes sont rebattues**

Les notes d'admissibilité sont désormais grandement rebattues lors de l'épreuve orale, dans la mesure où celle-ci a un coefficient de 4. L'oral est très ouvert et des candidats tout juste admissibles ont cependant été admis à l'issue d'un très bon oral.

➤ **Les notes s'échelonnent sur une échelle plus large que pour l'étude de dossier (voir annexes).**

Les notes inférieures à 10 doivent être comprises comme un signal envoyé par le jury aux candidats : leur prestation fait apparaître des insuffisances laissant planer un doute sur la qualité de la candidature.

Les raisons peuvent en être :

- un projet de carrière qui ne correspond pas au profil de la fonction d'IEN ;
- des compétences insuffisantes ou insuffisamment transférables au regard des exigences du métier ;
- des capacités d'analyse et de réflexion incompatibles avec des missions d'encadrement pédagogique ;
- une posture en faible adéquation avec la fonction.

Pour les candidats dont la note est supérieure ou égale à 10 mais inférieure au seuil d'admission, le projet est crédible mais doit être retravaillé afin, par exemple, de gagner en maturité ou d'approfondir la réflexion sur les enjeux de la fonction et sur les attentes de l'institution. Il peut également s'agir d'insuffisances lors de la prestation orale : exposé manquant de fond ou de conviction, motivation incertaine, préparation insuffisante, connaissances lacunaires, communication manquant de dynamisme, etc. Pour tous ces candidats, la commission conseille de persévérer dans le projet, d'approfondir la préparation et de solliciter l'accompagnement des corps d'inspection territoriaux. Une charge de mission peut être, à cet égard, l'élément déterminant de consolidation d'un projet qui manque peut-être encore de réalisme.

Enfin, le jury félicite les candidats admis, dont les capacités, les qualités et la manière de les exprimer, laissent penser qu'ils sauront, avec compétence et engagement personnel, assurer la mission d'encadrement qui leur sera confiée dès la prochaine rentrée scolaire.

Au-delà des conseils exprimés ci-dessus, il convient de dire que la grande majorité des admissibles avait saisi les enjeux du métier d'inspecteur dans ses dimensions pédagogiques et administratives.

Concernant la spécialité enseignement du premier degré, on note en particulier que les candidats qui n'exercent pas à ce niveau de scolarité ont montré une meilleure connaissance de l'école primaire que par le passé, et pour un nombre significatif d'entre eux, avaient observé des IEN, parfois assez longuement, dans une diversité de situations professionnelles. Ils disposaient alors d'une représentation juste du métier.

Les membres du jury ont donc eu le plaisir d'auditionner des candidats globalement bien préparés à cette seconde épreuve et dont la qualité des prestations laisse penser qu'il existe un véritable vivier de candidats de valeur, désireux de s'investir dans les missions d'inspection.

➤ **La durée de l'épreuve d'admission est passée de 45 minutes à 1 heure.** Ce quart d'heure supplémentaire d'entretien a permis à la commission d'approfondir son investigation, d'aborder de nombreux aspects de la fonction d'inspecteur et de sonder les candidats de façon assez approfondie sur les principaux aspects de la fonction, et aux candidats de mettre en valeur la diversité de leur expérience ainsi que leurs qualités, tant personnelles que professionnelles. Certains d'entre eux, au fur et à mesure de l'épreuve, ont su prendre de l'assurance malgré des débuts parfois laborieux. C'est un élément positif qui doit être porté au crédit du nouveau concours.

Nous nous bornerons ici à souligner quelques points électivement adossés à la nouvelle épreuve. Pour la pratique de l'oral en soi, les remarques et conseils énoncés dans les rapports des précédentes sessions restent de mise.

2. Critères d'appréciation des entretiens

La nouvelle logique de recrutement conduit le jury à se centrer sur la notion de « compétence », à évaluer l'ensemble des savoirs, compétences et aptitudes professionnels des candidats et à apprécier comment ils sont en mesure de transférer les compétences qu'ils ont acquises dans les fonctions sollicitées.

La réussite, souvent brillante, de certains montre que la nouvelle épreuve permet à un candidat qui s'est bien préparé de montrer non seulement sa connaissance du système éducatif, mais aussi sa capacité à se projeter, à partir de son parcours professionnel, voire personnel, dans le métier d'IEN. L'entretien doit par définition être interactif, même s'il est fâcheux qu'un candidat pose des questions au jury ! En revanche, chercher à établir une forme de complicité intellectuelle qui présage de la capacité à animer des réunions, en retenant l'attention des participants, en les convaincant, en parvenant à asseoir sa légitimité, en dépit des oppositions éventuelles, est évidemment de bon augure.

3. Conseils aux candidats

➤ **L'exposé personnel**

La plupart des candidats ont effectué une préparation spécifique de l'exposé.

Les principales difficultés observées sont les suivantes :

- Exposé vraiment trop bref ;

- Impression de récitation d'un texte appris : le candidat hésite, s'arrête, ne peut plus reprendre ; si le jury comprend que l'exposé ait été répété, il admet plus difficilement que celui-ci prenne la forme d'une récitation par cœur. Il est infiniment préférable d'avoir seulement mémorisé un plan, une trame générale et de garder un certain « naturel » pour montrer que le sujet est bien possédé ;
- Emotion non maîtrisée ;
- Enoncé de qualités personnelles que l'on pense posséder [*Je suis un « meneur d'hommes », je suis « créatif », ...*] : il est bien préférable de fournir des situations qui permettent de comprendre que ces qualités existent ;
- Reprise du parcours professionnel trop proche des éléments du dossier, qui est connu du jury et mis à sa disposition lors de l'entretien : le candidat doit plutôt pointer des éléments saillants de son parcours montrant qu'il cerne bien le métier d'IEN ; il doit penser que son exposé va ouvrir la voie à une première série de questions du jury.

On attend du candidat, dans ce quart d'heure de présentation, de la réflexion, mais aussi de la sincérité et de l'authenticité, et si possible la manifestation d'une forte personnalité.

Deux types de plans ont été adoptés par presque tous les candidats :

- inventaire des activités classées selon les missions de la circulaire de 2009 (pilotage pédagogique, management, conseil) ;
- présentation du parcours professionnel, puis enjeux du métier d'inspecteur.

D'autres plans, plus centrés sur les enjeux actuels du système éducatif sont sans doute possibles et permettraient de mettre mieux en valeur l'aptitude du candidat à analyser et à se projeter dans la fonction sollicitée.

Un exposé qui donne une image précise et actualisée du système éducatif, notamment dans le premier degré.

L'exposé doit d'une certaine façon faire écho aux grandes lois éducatives, aux dispositifs, aux orientations, aux programmes etc., sans pour autant être une récitation savante.

Un exposé qui révèle surtout une capacité effective à mettre en perspective les expériences professionnelles et personnelles avec les compétences exigées par la fonction.

Comme le jury l'a observé pour le renseignement des dossiers, certains candidats évoquent dans des raccourcis bien peu convaincants la notion de « transfert », laissant entendre au jury que l'expérience évoquée va nécessairement assurer la compétence attendue dans le métier d'inspecteur ! Les expériences doivent au moins être analysées, comparées à la situation de l'inspecteur, mises en perspective.

➤ **L'entretien**

Les questions ne doivent pas surprendre le candidat qui s'est préparé même si les thématiques abordées sont bien sûr très diversifiées : programmes scolaires, socle commun de connaissances et de compétences, réformes ministérielles, scolarisation des élèves handicapés, éducation prioritaire, évaluation, inspection, gestion, management, formation des personnels, partenaires de l'école, outils de l'IEN etc.... Les questions dépendent aussi de l'exposé initial du candidat.

Les principales difficultés observées sont les suivantes :

- l'insuffisance générale des connaissances en matière d'histoire de l'éducation. Peu de candidats s'interrogent sur les raisons de la publication d'un nouveau programme (pourquoi des programmes pour l'enseignement primaire en 2008 ? en 2002 ? en 1995 ?). Certains s'étonnent même des questions un peu historiques, laissant entendre que n'étant pas nés à l'époque, ils ne peuvent pas savoir ! Le jury apprécie particulièrement les mises en perspective : d'où vient la notion d'éducation prioritaire ? celle de déficience intellectuelle ?

- une connaissance trop partielle des missions de l'IEN. Il ne suffit pas d'avoir rencontré un ou deux IEN pour avoir compris son rôle ;
- des connaissances obsolètes concernant le rôle des collectivités territoriales (construction, entretien, cantine). Les candidats gagneraient à se rapprocher d'élus en charge de l'éducation et de personnels territoriaux (directeurs de services éducatifs). Les réflexions sur les politiques éducatives se sont révélées souvent trop superficielles ;
- des connaissances approximatives et un manque de références relatives au système éducatif : l'IEN doit connaître les textes institutionnels ; tout ne peut dépendre de la « négociation ».

En revanche, le jury a particulièrement apprécié :

- des réponses précises et étayées ;
- une compréhension du positionnement de l'IEN dans la ligne hiérarchique ;
- la capacité à prendre de la distance par rapport aux expériences vécues ; quelques candidats disposant de formations de haut niveau, d'expériences professionnelles a priori riches n'ont pas su tirer parti de cet arrière-plan : comme pour tous les candidats, le jury s'attend à ce que l'expérience puisse être analysée et mise en perspective par rapport aux responsabilités sollicitées ;
- une capacité d'écoute et de dialogue ;
- l'honnêteté et la sincérité des réponses : il est parfaitement acceptable de ne pas tout savoir !

➤ **La conclusion**

Il s'agit là-aussi d'un exercice auquel le candidat doit se préparer. Certains réaffirment leurs motivations pour la fonction, de façon quelquefois si incantatoire qu'elle peut indisposer le jury. D'autres évoquent certains aspects de leur parcours que le jury n'a pas eu l'occasion d'aborder : des activités associatives, un mandat électif (intéressant si cela vient corroborer des éléments de l'entretien). Enfin, certains – très peu nombreux – arrivent à synthétiser les éléments de l'entretien, pour souligner leurs centres d'intérêt et leurs éventuelles lacunes, qu'ils se promettent de combler. Quand l'exercice est réussi, il s'agit d'une façon très pertinente de conclure.

Le jury ne peut donc qu'engager les futurs candidats à préparer avec le plus grand soin l'entretien. En effet un bon dossier ne suffit pas pour être admis. Si la maîtrise de connaissances solides est nécessaire, 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. Il doit enfin faire preuve de capacités d'analyse et de convictions personnelles, même si celles-ci doivent être mises au service de l'institution. On ne peut donc que conseiller au candidat de se prêter dans un cadre fictif à cet exercice d'entretien, avec si possible des personnels d'encadrement, de l'éducation nationale comme de l'entreprise.

Le concours de recrutements des inspecteurs de l'éducation nationale est un concours très sélectif qui appelle une préparation exigeante, en rapport avec les attendus de la RAEP.

ANNEXE 1

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 :

Mme ANGLES Nicole, Inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

M. AUZERAI 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

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

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

Mme DE BACKER Danièle, Inspectrice d'académie-inspectrice pédagogique régionale

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

Mme DECONINCK Martine, Inspectrice de l'éducation nationale

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

Mme DESLANDRES Isabelle, Inspectrice 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 GASTARD Catherine, Inspectrice de l'éducation nationale

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

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

Mme GREUSARD Evelyne, Inspectrice d'académie, directrice des services départementaux 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 KIEFFER Brigitte, Inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale

M. KREMER Fernand, Inspecteur général de l'éducation nationale

Mme LAGADEC Brigitte, Inspectrice de l'éducation nationale

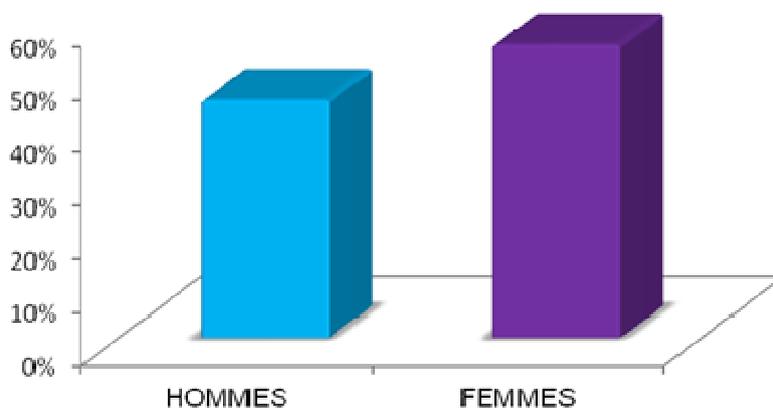
Mme LANGUMIER Maelise, Directrice des actions éducatives dans un Conseil général

Mme LENGLET Christèle, Inspectrice de l'éducation nationale

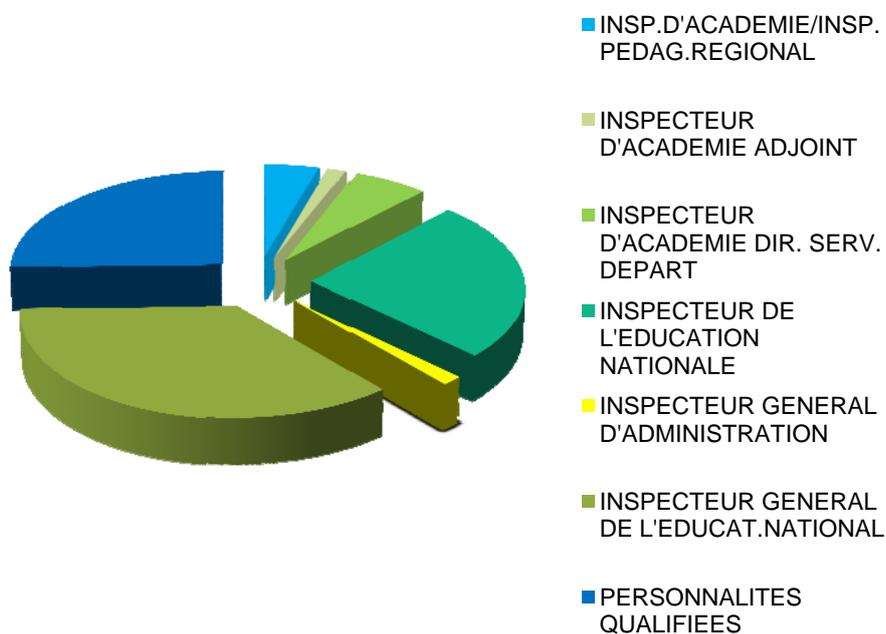
M. LEWIN Marc, Inspecteur de l'éducation nationale

Mme LOISEL Annaïck, Inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale
Mme LUTIC Marilyne, Inspectrice de l'éducation nationale
Mme MEGARD Marie, Inspectrice générale 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
Mme NICOT-GUILLOREL Muriel, Inspectrice de l'éducation nationale
Mme NIQUET-PETITPAS Pascale, Inspectrice d'académie adjointe
Mme PAGNY-LECLERC Roselyne, Directrice de l'école nationale de police
Mme PARTOUCHE Annie, Inspectrice de l'éducation nationale
M. PETIT Jean-Yves, Directeur du développement social d'une société
M. PETREAUULT Gilles, Inspecteur général de l'éducation nationale
M. POLIVKA Pierre, Maire honoraire
M. RAUCY Paul, Inspecteur général de l'éducation nationale
M. RICHON Henri Georges, Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme SELLES Magali, Sous-préfète
Mme SIMONET Annie, Inspectrice de l'éducation nationale
Mme TALMO Béatrice, Inspectrice de l'éducation nationale
Mme TEMPEZ Pascale, Inspectrice de l'éducation nationale
M. THOLLON Frédéric, Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme THOMAS-FAUCHER 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

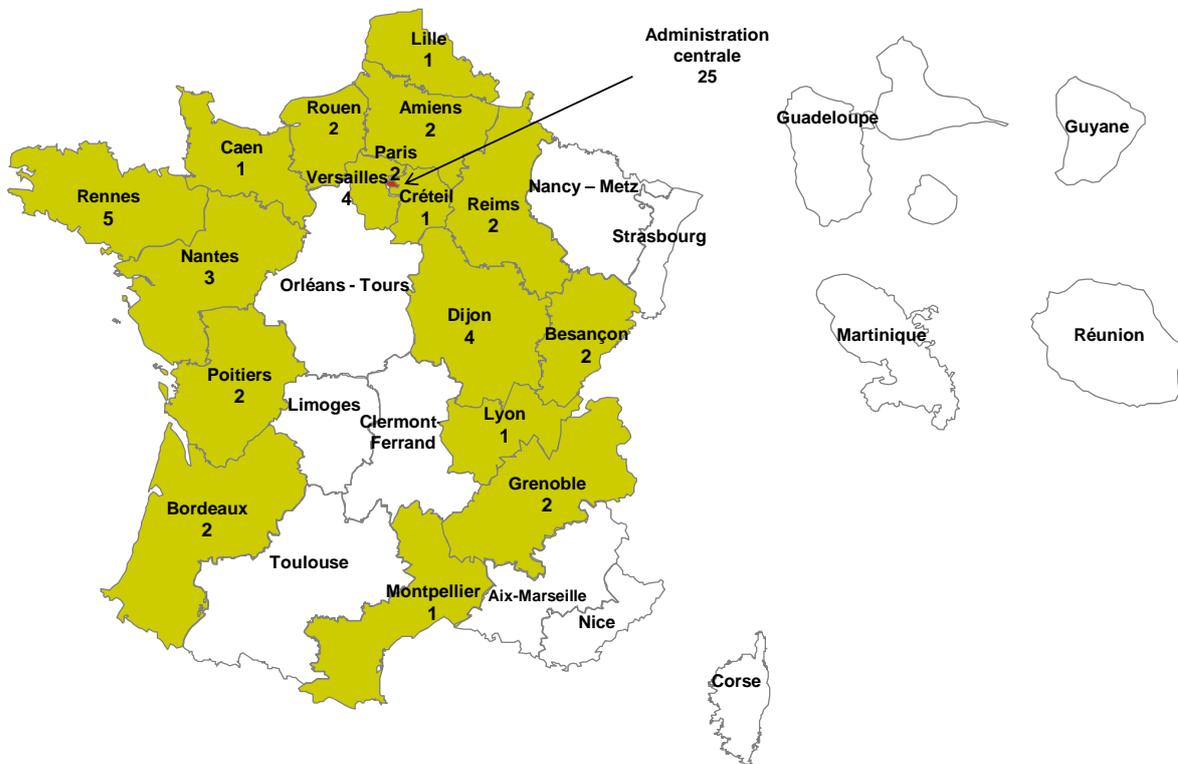
Répartition Hommes/Femmes



Répartition par profession



ORIGINE ACADEMIQUE DES MEMBRES DE JURY – SESSION 2011
 Concours des IEN



ANNEXE 2

Données statistiques du concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale – session 2011

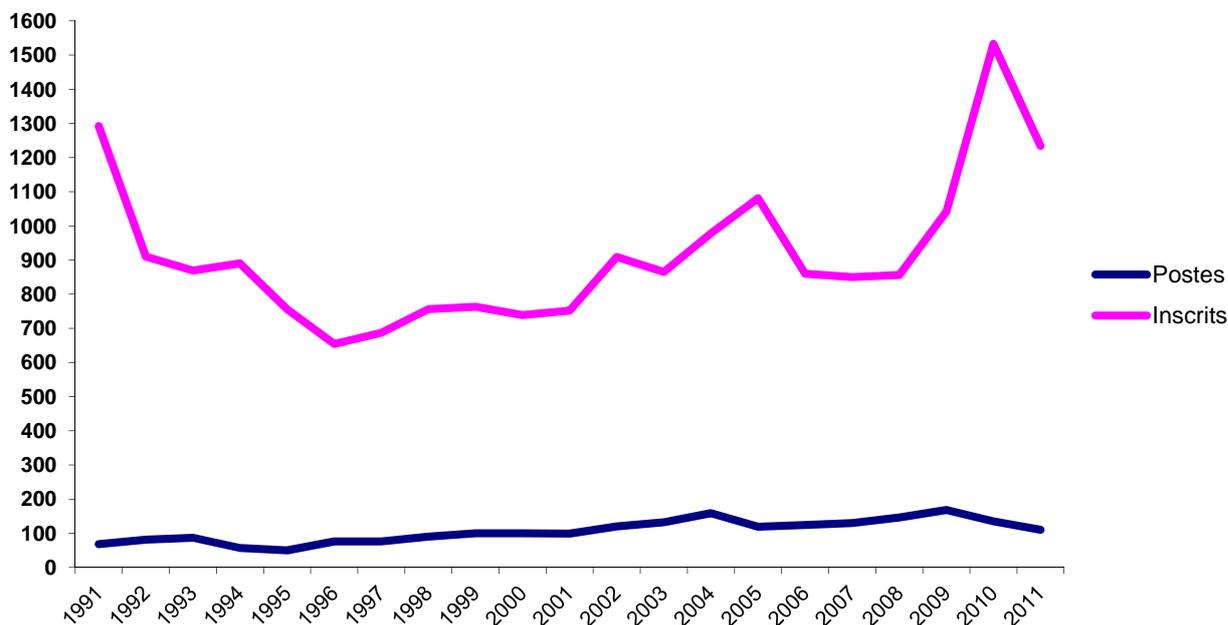
A – LES DONNEES QUANTITATIVES

Le bilan de la session 2011

Postes	Inscrits	Admissibles	Admis	Taux de réussite	Taux de rendement
110	1234	304	110	8,91%	100%

Pour mémoire : résultats de la session 2010

Postes	Inscrits	Admissibles	Admis	Taux de réussite	Taux de rendement
135	1533	371	135	8,81%	100%

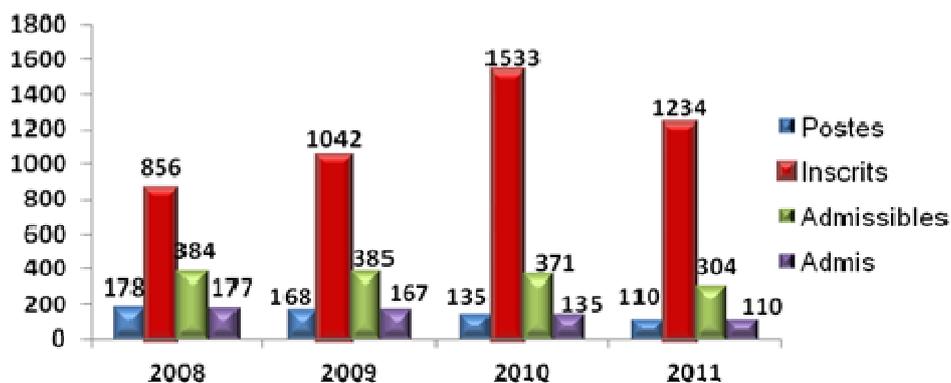


- Le graphique ci-dessus est établi depuis la session 1991, année de la mise en application du décret statutaire des inspecteurs de l'éducation nationale.

Entre 1991 et 2011, le nombre de postes offerts au concours varie de 50 à 168. Le nombre de candidat a particulièrement augmenté entre 2009 et 2010 (+32,03%).

Données essentielles sur les 4 dernières sessions :

Evolution sur les 4 dernières sessions du concours de
recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale



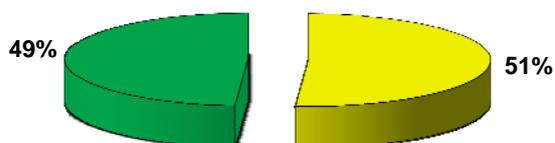
Taux de réussite par spécialité

Spécialités	Nombre de postes	Nombre d'inscrits	Ratio inscrits/postes	Admissibles	Ratios admissibles/Postes	Admis	Taux de réussite (admis/inscrits)
1 ^{er} degré	80	775	9,7	221	2,8	80	10,3%
Information et orientation	11	74	6,7	23	2,1	11	14,9%
E.T. Economie et gestion	4	100	25,0	16	4,0	4	4,0%
E.T. STI Dom : Arts appliqués	1	3	3,0	2	2,0	1	33,3%
E.T. STI Dom : S.B.S.S.A	1	38	38,0	4	4,0	1	2,6%
E.T. STI Dom : Sc. Industrielles	4	141	35,3	16	4,0	4	2,8%
Sous-total Enseignement technique	10	282	28,2	38	3,8	10	3,5%
EG-Lettres Langues vivantes Dom : Anglais	1	18	18,0	2	2,0	1	5,6%
EG-Lettres Langues vivantes Dom : Allemand	1	6	6,0	2	2,0	1	16,7%
EG Lettres Histoire-géographie Dom : Histoire-géographie	3	16	5,3	6	2,0	3	18,8%
EG Lettres Histoire-géographie Dom : Lettres	2	21	10,5	6	3,0	2	9,5%
EG Mathématiques Sc physiques et chimiques	2	42	21,0	6	3,0	2	4,8%
Sous-total Enseignement général	9	103	11,4	22	2,4	9	8,7%
Total	110	1234	11,2	304	2,8	110	8,9%

B – LE PROFIL DES CANDIDATS

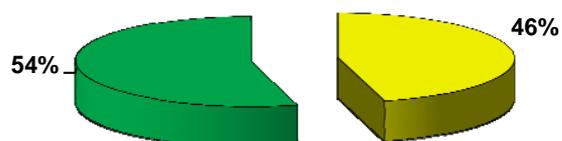
La répartition hommes-femmes

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



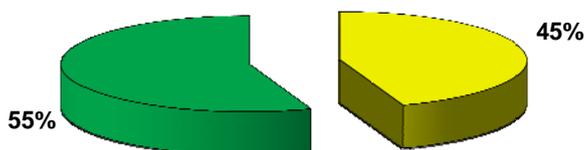
■ HOMMES ■ FEMMES

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



■ HOMMES ■ FEMMES

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

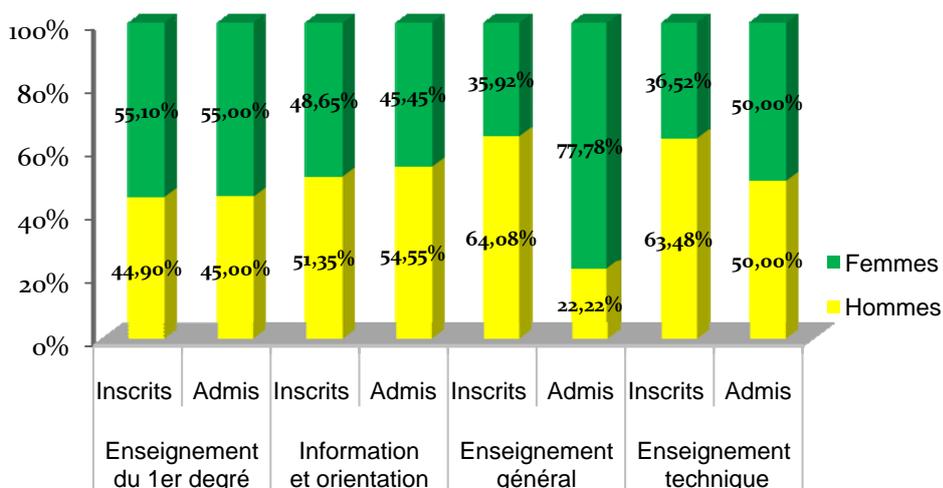


■ HOMMES ■ FEMMES

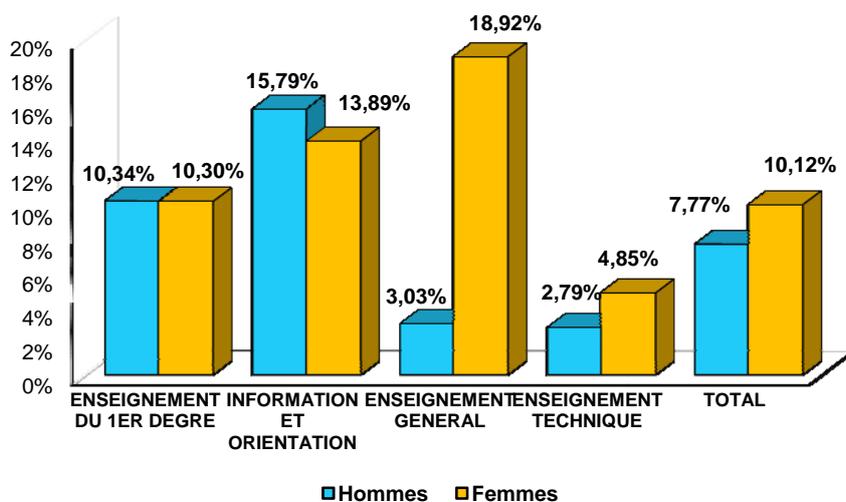
Comme pour la session précédente, sur l'ensemble du concours les femmes réussissent mieux. Elles représentent en effet 49% des inscrits et 55% des admis.

Répartition Hommes-Femmes par spécialité :

Pour l'enseignement général et l'enseignement technique, on constate un inversement de la répartition homme-femme après les épreuves : les inscrits sont majoritairement des hommes mais les admis sont plutôt des femmes. Cette situation est très marquée pour l'enseignement général avec une proportion de femmes inscrites à hauteur de 35,92% puis de lauréats à 77,78% (taux de réussite de 18,92% pour les femmes contre 3,03% pour les hommes).



Taux de réussite Hommes-Femmes par spécialité - Session 2011 (Admis /aux inscrits)

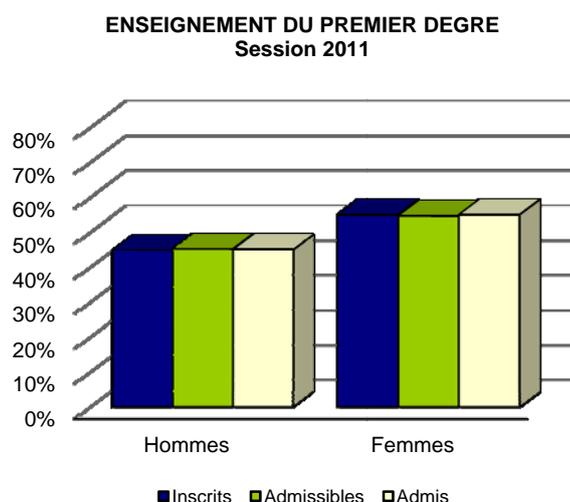
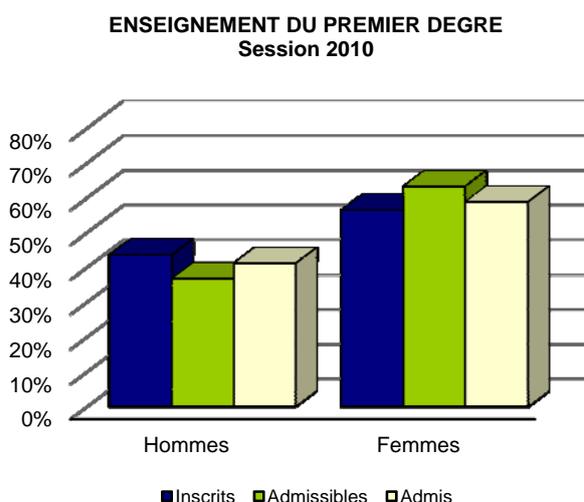


Comparaison avec la session 2010, par spécialité :

Les comparaisons ci-dessous doivent être analysées en tenant compte de la diminution du nombre de postes offerts par rapport à la session précédente. Certaines dominantes n'offraient qu'une possibilité d'admission.

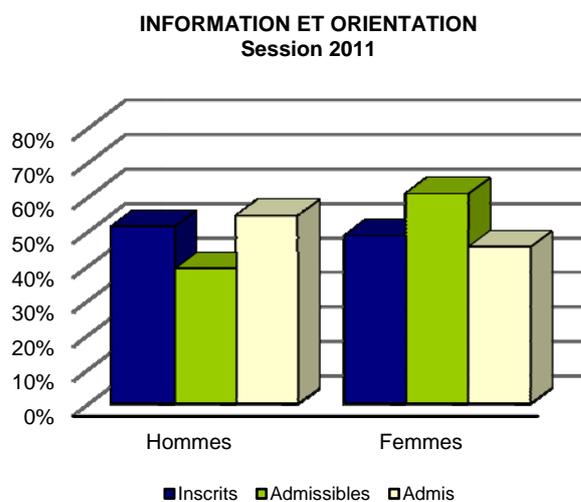
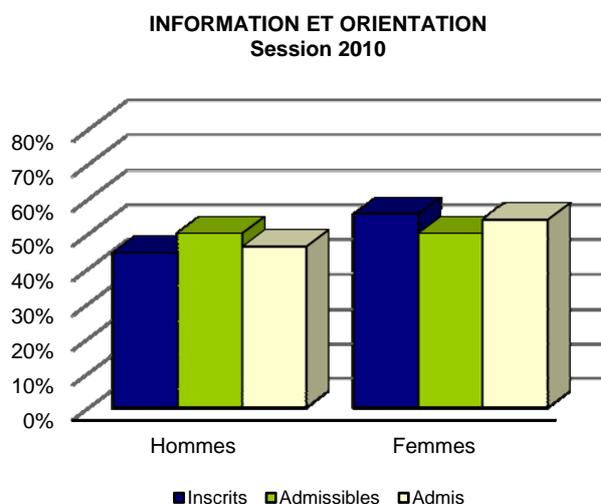
Enseignement du premier degré :

Comme en 2010, les femmes sont les plus représentées à toutes les étapes du concours (inscrits/admissibles/admis). Cependant, on constate que les écarts se sont resserrés (environ 10%).



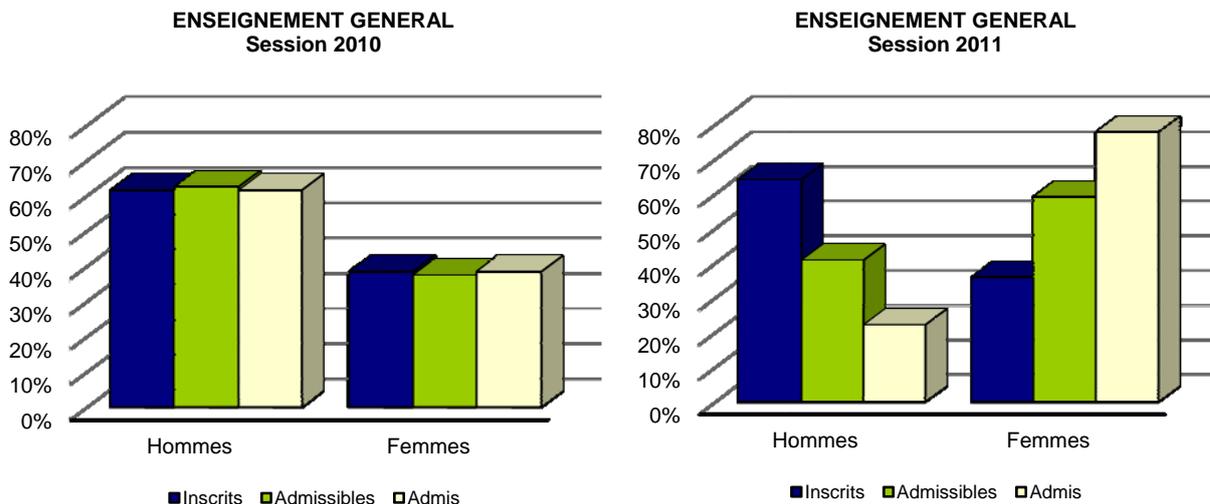
Information et orientation :

La session 2010 avait vu la représentativité des femmes s'accroître considérablement ; cette année, les taux sont plus équilibrés tout en affichant malgré tout une plus forte proportion d'hommes parmi les inscrits et parmi les admis.



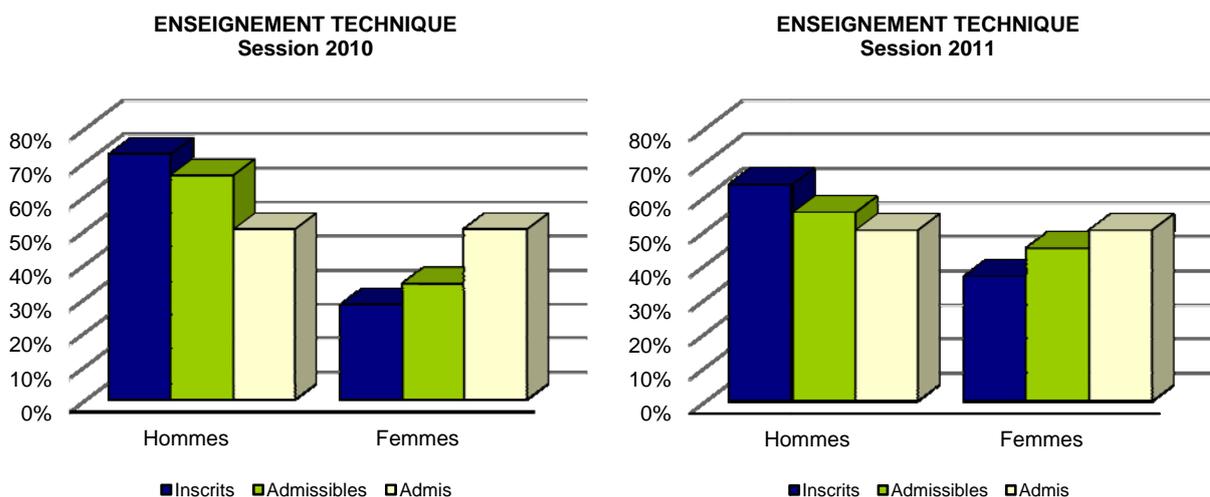
Enseignement général :

Cette session connaît une évolution importante dans la représentativité hommes/femmes pour cette spécialité. En effet, si à l'inscription les hommes restent majoritaires, la situation s'inverse à l'admissibilité et à l'admission (77,78% de femmes).



Enseignement technique :

La session 2011 connaît un profil semblable à celle de 2010 avec toutefois des écarts qui tendent à se réduire.



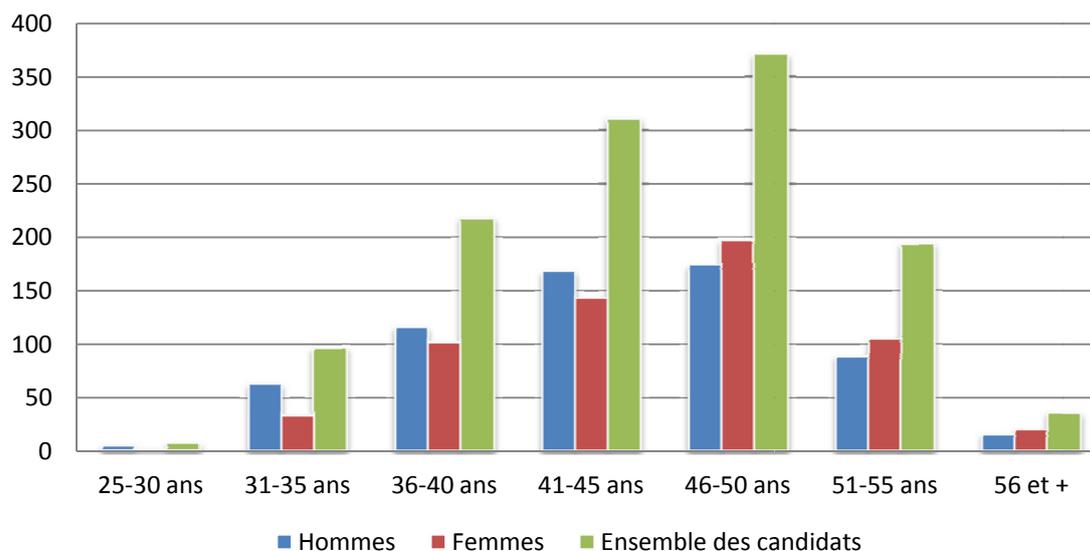
L'âge des candidats

Globalement la moyenne d'âge des hommes est légèrement inférieure à celle des femmes.
Le plus jeune candidat est un homme de 28 ans.

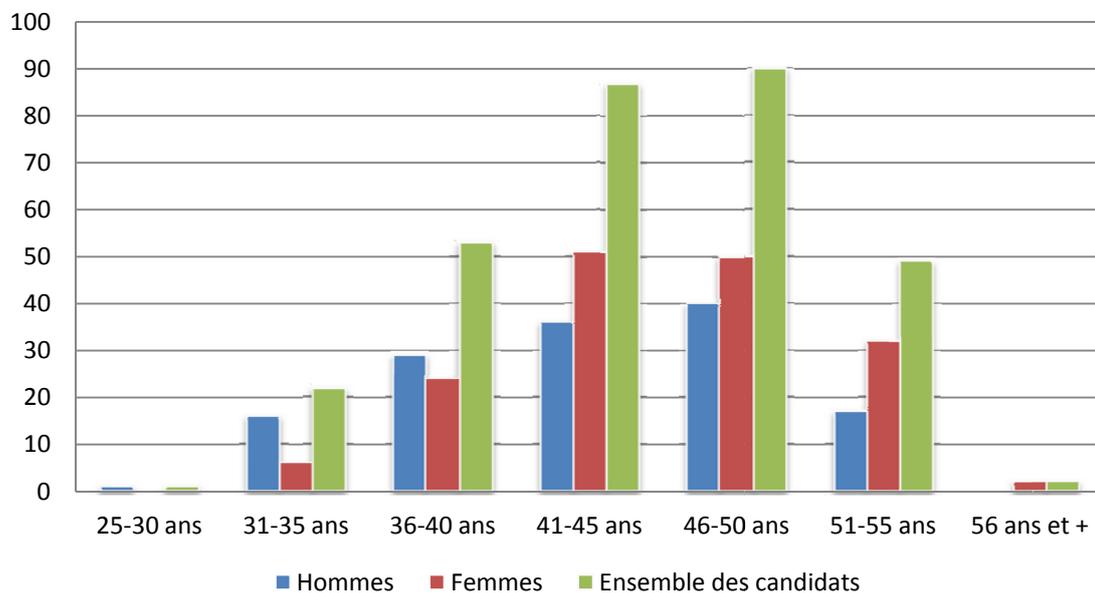
	Inscrits			Admissibles			Admis		
	Hommes	Femmes	Ensemble des inscrits	Hommes	Femmes	Ensemble des admissibles	Hommes	Femmes	Ensemble des admis
Tranche d'âge 41-50 ans	56,38%	54,20%	55,27%	54,68%	61,21%	58,22%	34,69%	52,46%	53,64%
Moyenne d'âge	44 ans	45,4 ans	44,7ans	43,4 ans	45,4 ans	44,5 ans	43 ans	45,9 ans	44,6 ans
le plus âgé	59 ans	59 ans	59 ans	57 ans	57 ans	57 ans	55 ans	55ans	55 ans
le plus jeune	28 ans	30 ans	28 ans	30 ans	31 ans	30 ans	32 ans	32ans	32 ans

La tranche d'âge 41-50 ans est celle comportant le plus de candidats (pourcentage toujours supérieur à 50%).

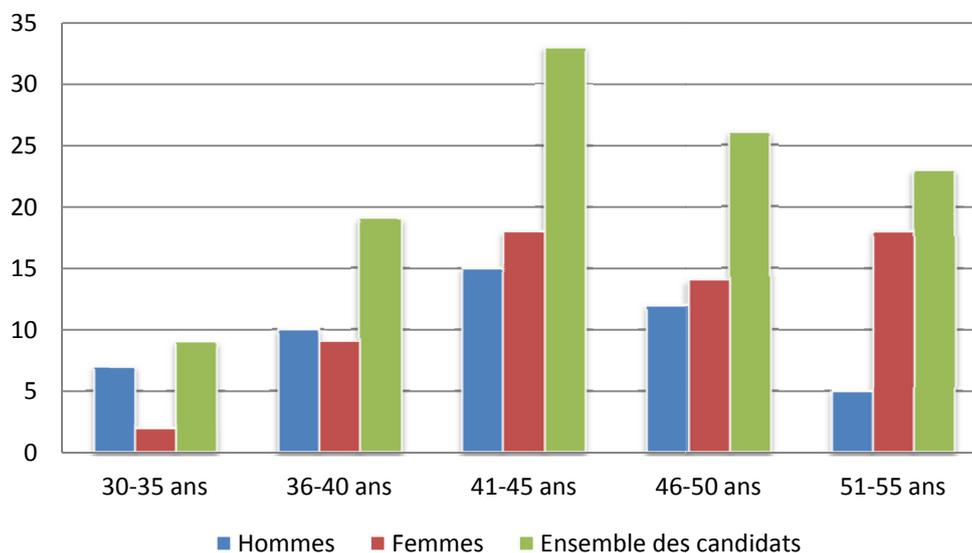
Répartition par âge des candidats inscrits



Répartition par âge des candidats admissibles

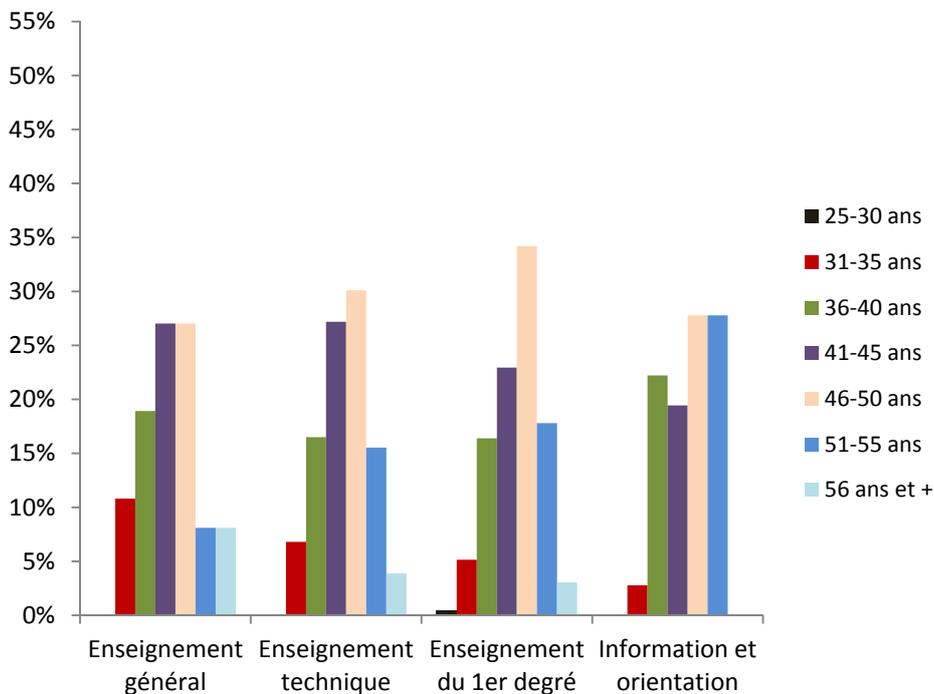


Répartition par âge des candidats admis

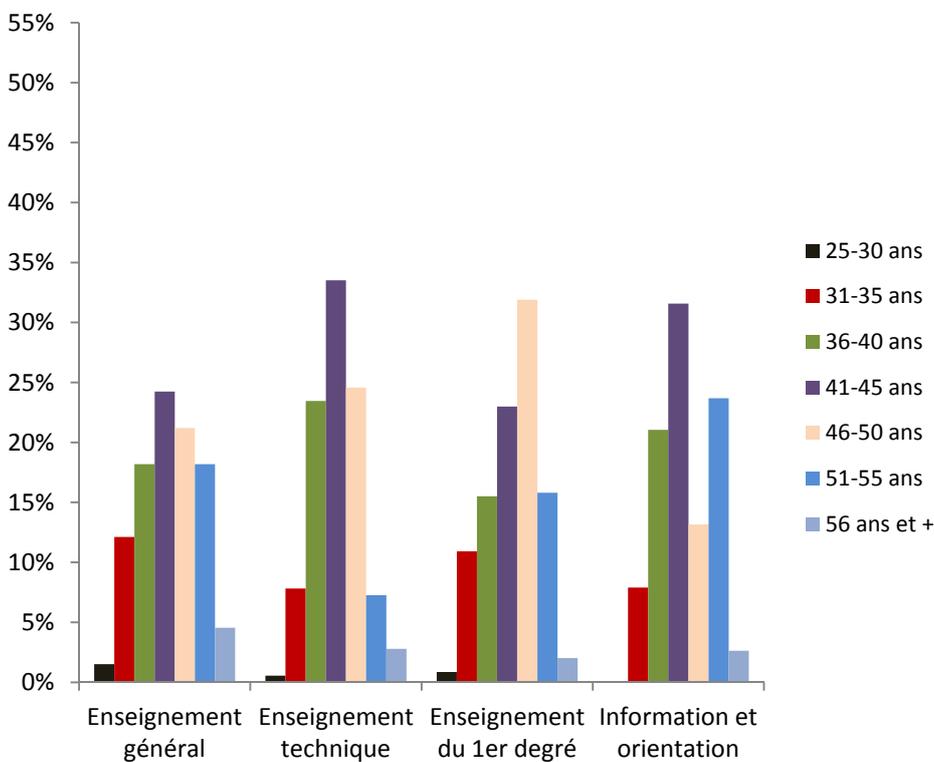


ZOOM par spécialité :

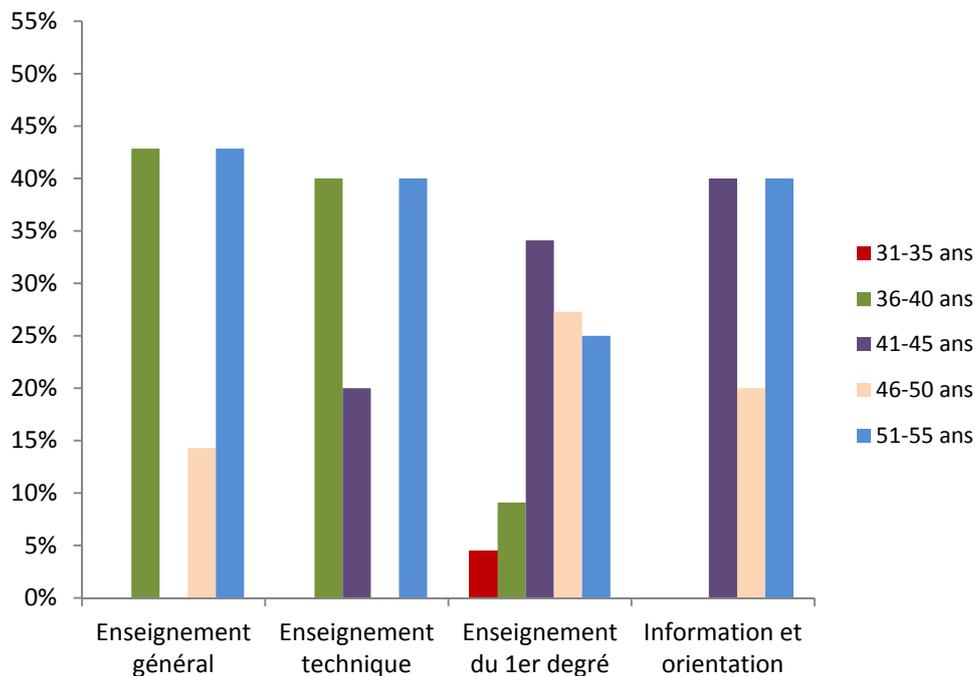
Répartition des femmes inscrites par tranche d'âge



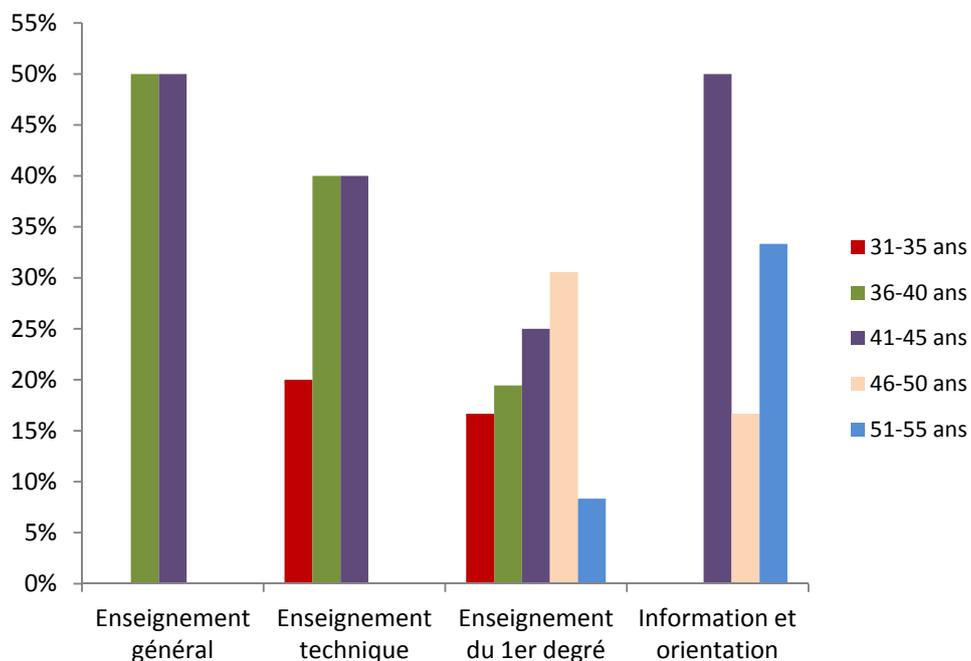
Répartition des hommes inscrits par tranche d'âge



Répartition des femmes admises par tranche d'âge



Répartition des hommes admis par tranche d'âge

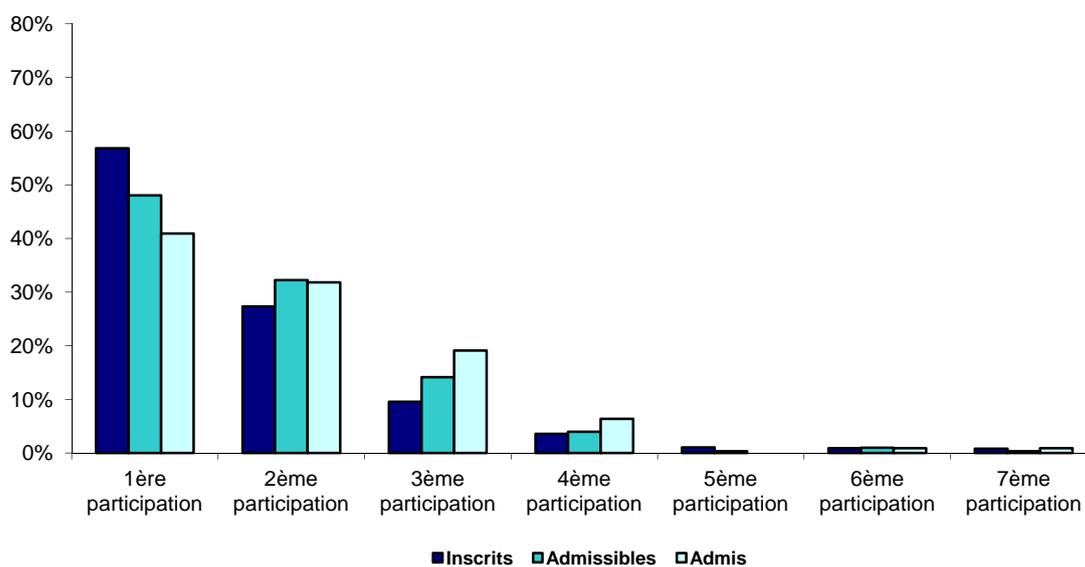


Le nombre de participation des candidats au concours d'IEN

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

56,81% des candidats inscrits se présentent pour la 1^{ère} fois au concours ; ils sont 40,88% parmi les admis. 10% des candidats s'inscrivent pour la 3^{ème} fois et sont 21% parmi les admis.

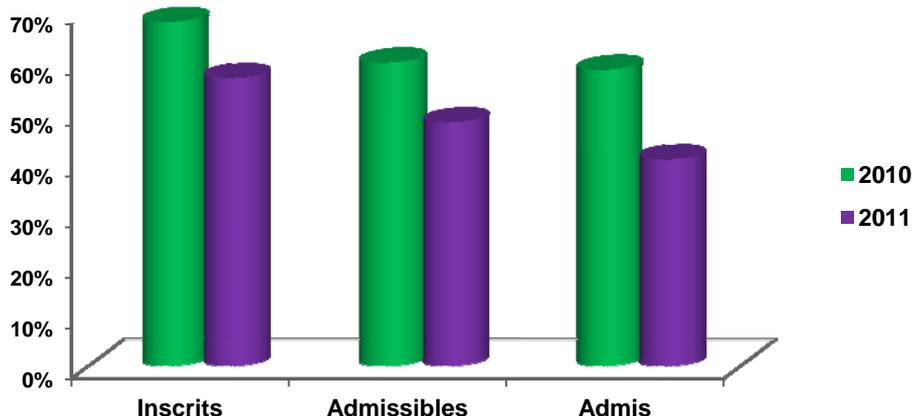
Répartition des candidats par nombre de participations
au concours de recrutement des IEN - session 2011



Comparaison 2010 – 2011

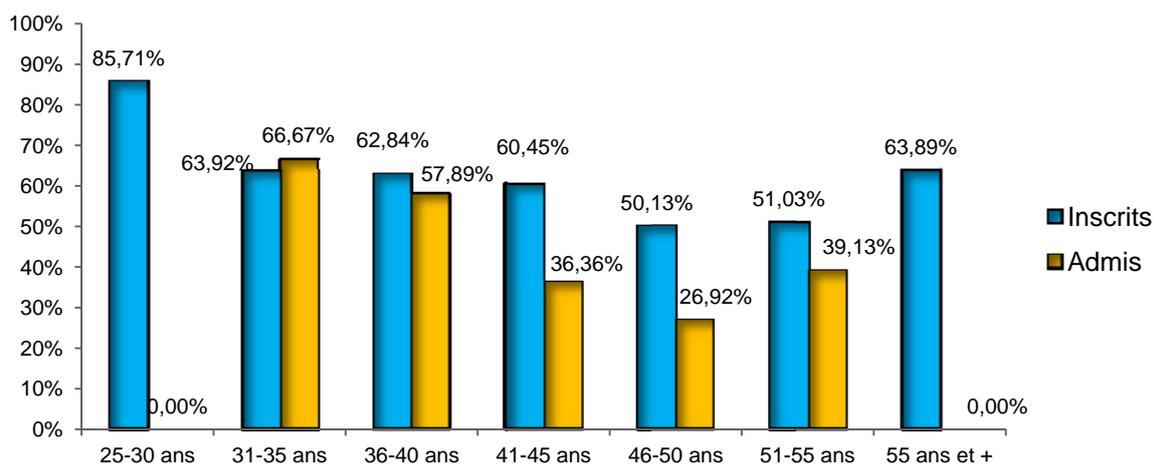
La part des candidats s'inscrivant pour la première fois au concours baisse dans les mêmes proportions chez les inscrits que chez les admissibles et les admis

Pourcentage des candidats se présentant au concours pour la 1ère fois pour les sessions 2010 et 2011



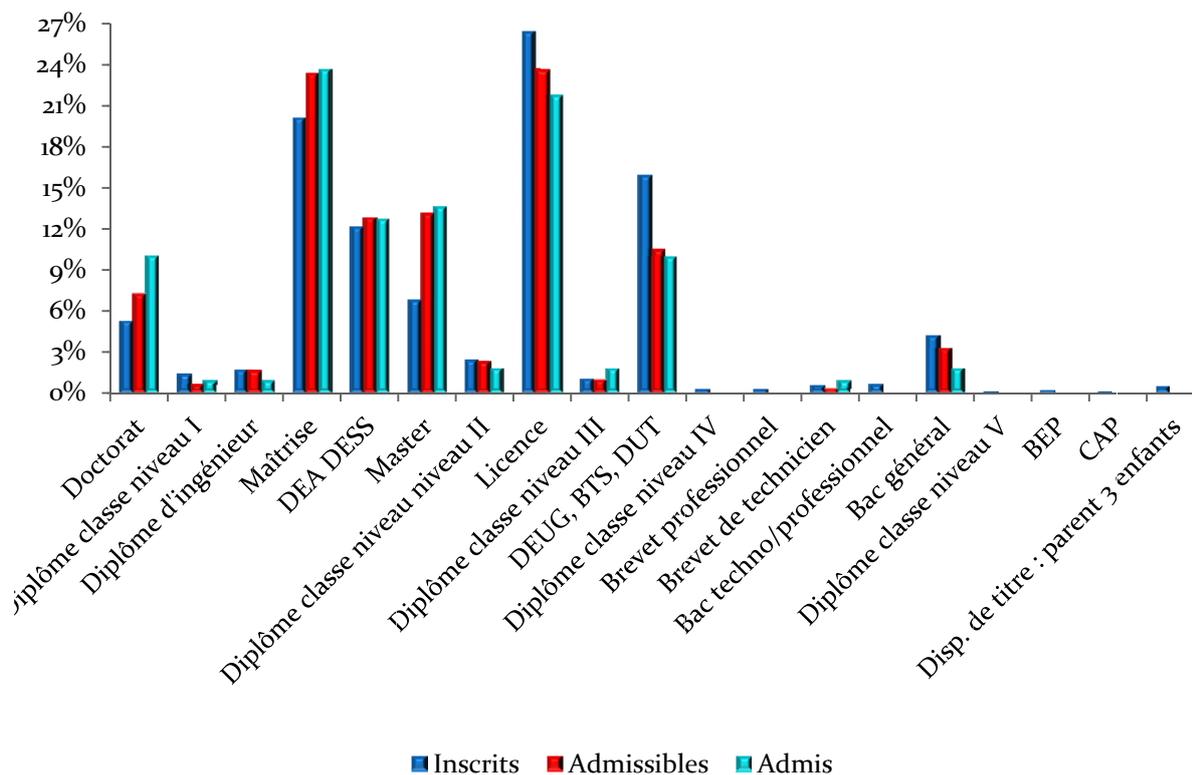
Répartition par tranche d'âge :

Pourcentage par tranche d'âge des candidats se présentant pour la 1ère fois au concours



Niveau de diplôme des candidats

La licence reste le diplôme déclaré le plus élevé par la majorité des candidats inscrits au concours. En revanche, et comme pour la session précédente, ce sont les titulaires d'une maîtrise qui réussissent le mieux.



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

Classification des diplômes

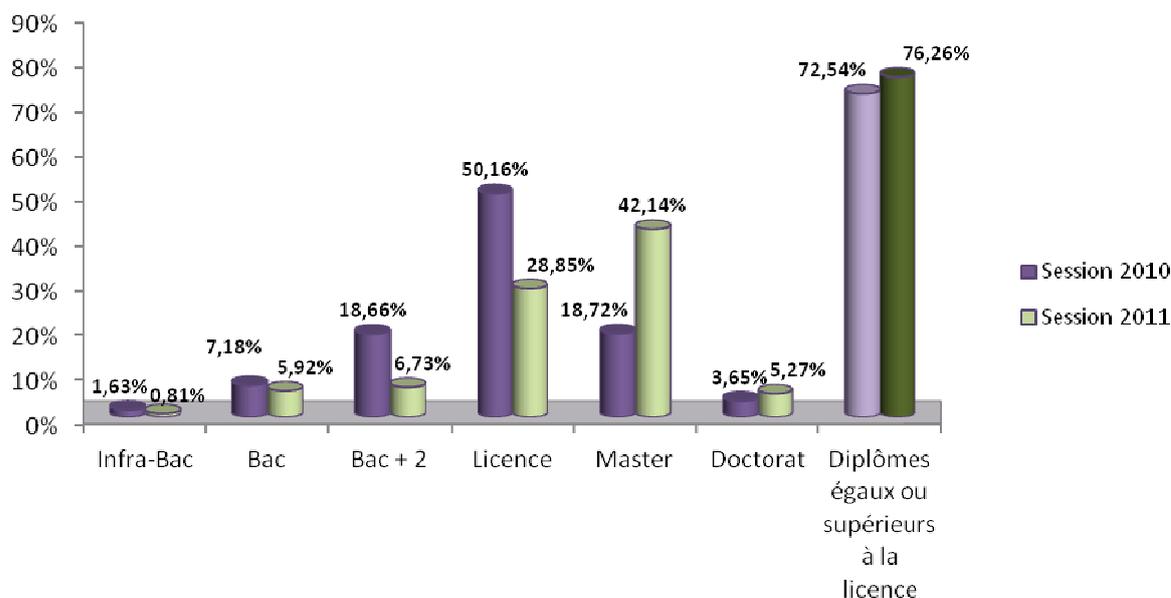
INFRA-BAC	BEP BEPC Brevet des Collèges CAP Diplôme homologué au niveau V Sans Diplôme
BAC	BAC général BAC techno/professionnel Brevet professionnel Brevet de technicien Diplôme homologué au niveau IV
BAC + 2	DEUG BTS DUT Diplôme homologué au niveau III
LICENCE	Licence Diplôme homologué au niveau II
MASTER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

Comparaison des sessions 2010 et 2011 :

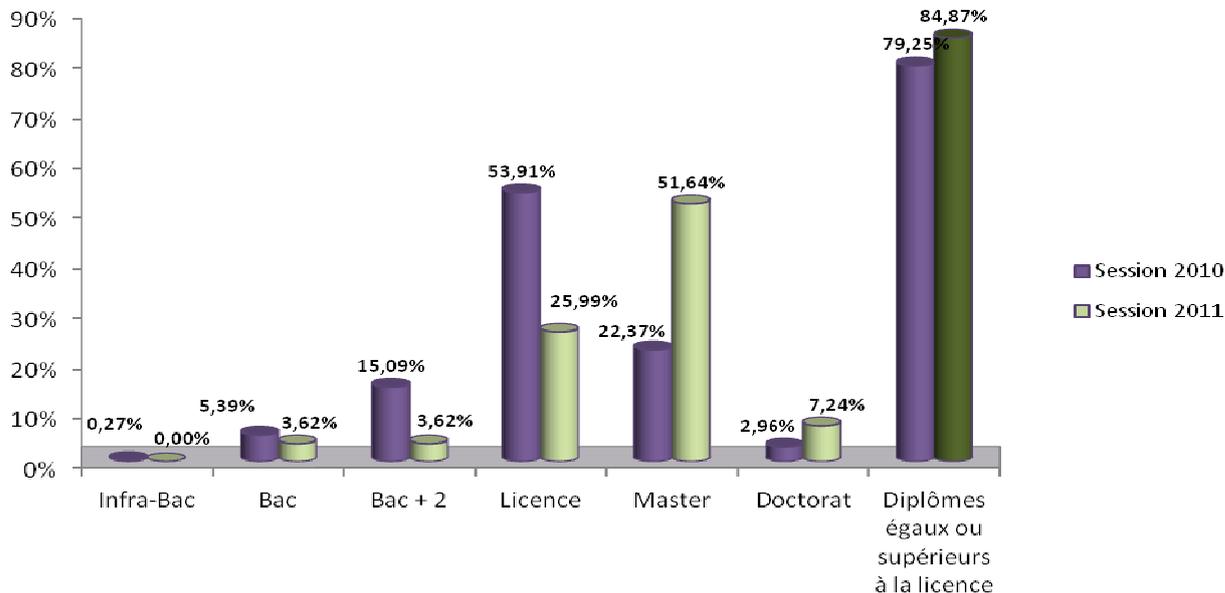
Le pourcentage des candidats possédant un diplôme égal ou supérieur à la licence est toujours en progression. Il atteint plus de 85% pour les admis.

Cette année, les candidats titulaires d'un diplôme niveau master sont nettement majoritaires. Cette session voit également une nette progression des lauréats titulaires d'un doctorat.

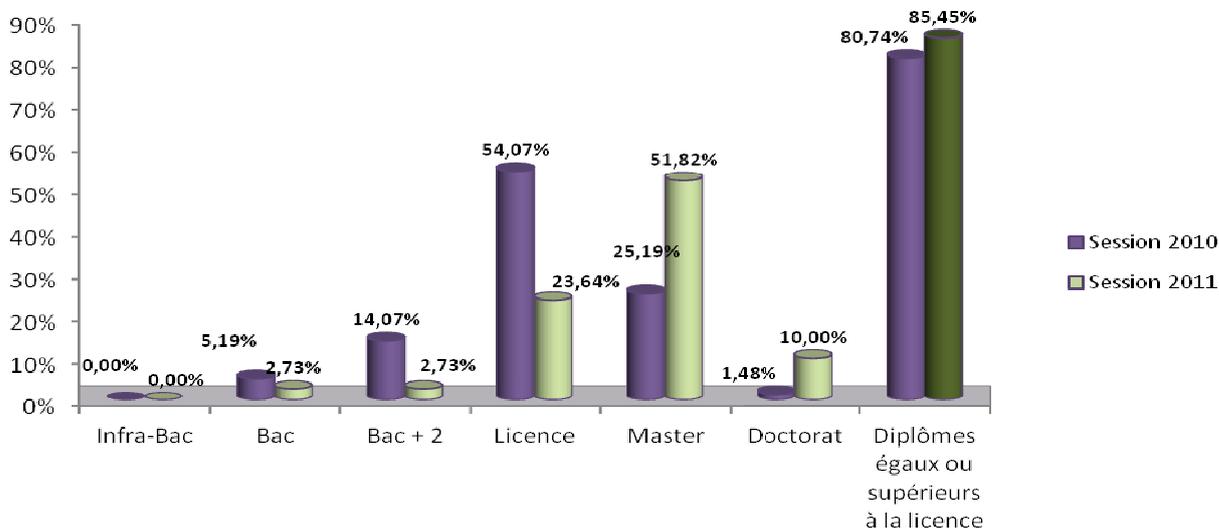
Niveau de diplôme des candidats inscrits



Niveau de diplôme des candidats admissibles



Niveau de diplôme des candidats admis



Le corps d'origine des candidats

Spécialité enseignement 1^{er} degré :

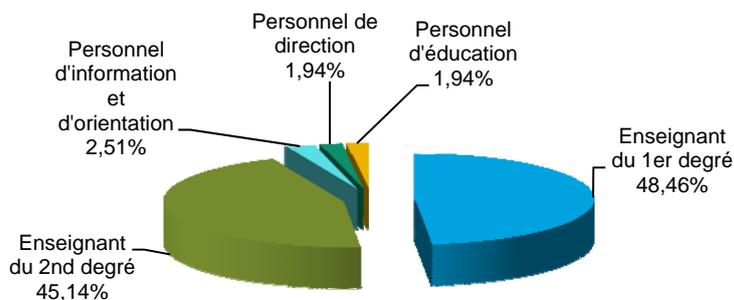
75,48% des inscrits sont issus d'un corps d'enseignant du 1^{er} degré
20,52% sont issus d'un corps d'enseignant du 2nd degré

Parmi les lauréats de cette spécialité, les enseignants du 2nd degré représentent 27,27% et les enseignants du 1^{er} degré 63,64%.

Spécialités Enseignement technique, Enseignement général et Information et orientation :

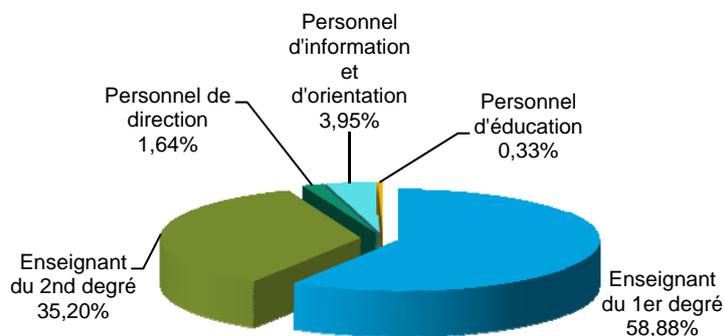
11 enseignants du 1^{er} degré se sont inscrits dans ces spécialités. 1 a été déclaré admis en information et orientation, aucun en ET/EG.

Corps d'origine des candidats inscrits au concours de recrutement des IEN



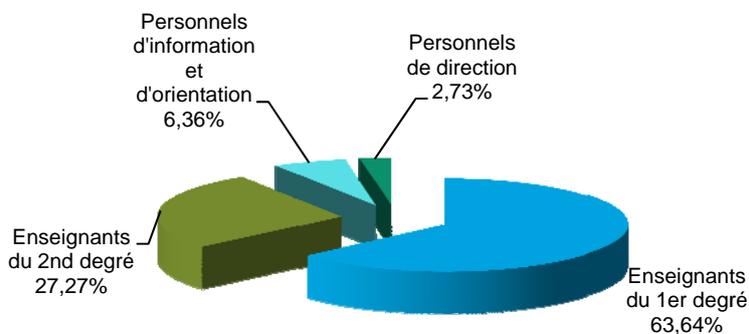
Parmi les enseignants du 2nd degré inscrits : 52,42% sont des certifiés et 45,06% sont des PLP.

Corps d'origine des candidats admissibles au concours de recrutement des IEN



Parmi les enseignants du 2nd degré admissibles : 55,14% sont des certifiés et 42,99% sont des PLP.

Corps d'origine des candidats admis au concours de recrutement des IEN



Parmi les enseignants du 2nd degré lauréats : 46,37% sont des certifiés et 50% sont des PLP.

Les candidats au concours IEN occupent des fonctions différentes. Parmi les admis (toutes spécialités confondues) on constate notamment que :

- 30,00% occupent des fonctions de conseillers pédagogiques
- 12,73% exercent des fonctions de directeur d'établissement
- 31,82% exercent des fonctions d'IEN

En ce qui concerne la spécialité Enseignement du premier degré,

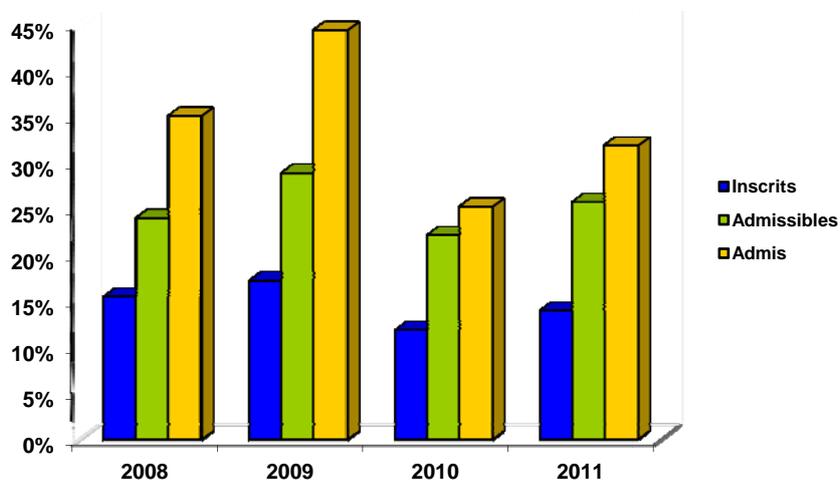
- 41,25% occupent des fonctions de conseiller pédagogique
- 30,00% occupent des fonctions d'IEN.

Candidats faisant fonction d'IEN

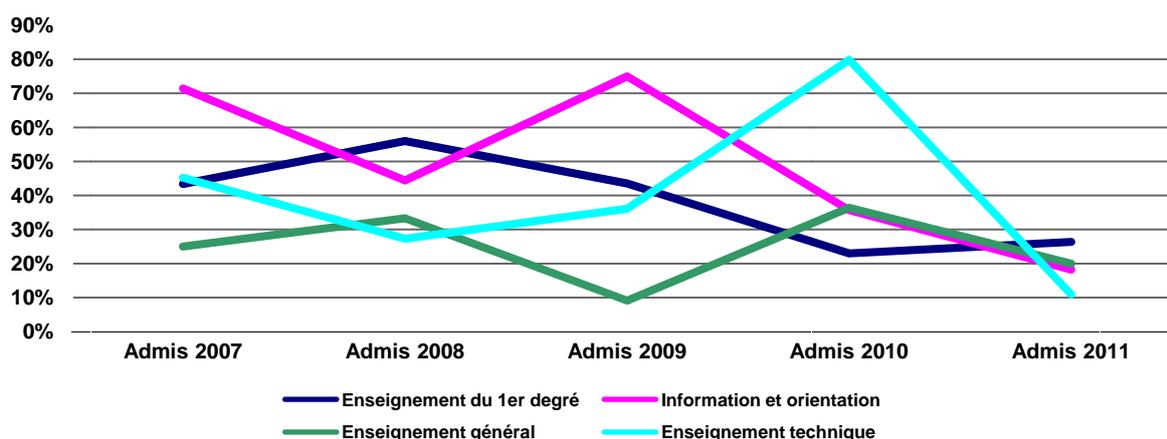
	Total des candidats	Candidats faisant fonction	Session 2011	Rappel 2010	Rappel 2009	Rappel 2008
Inscrits	1234	172	13,94%	11,81%	17,18%	15,42%
Admissibles	304	78	25,66%	22,10%	28,83%	23,96%
Admis	110	35	31,82%	25,19%	44,31%	35,03%

La part de faisant-fonction est en hausse par rapport à la session 2010.

Proportion des faisant-fonction pour les sessions 2008 à 2011



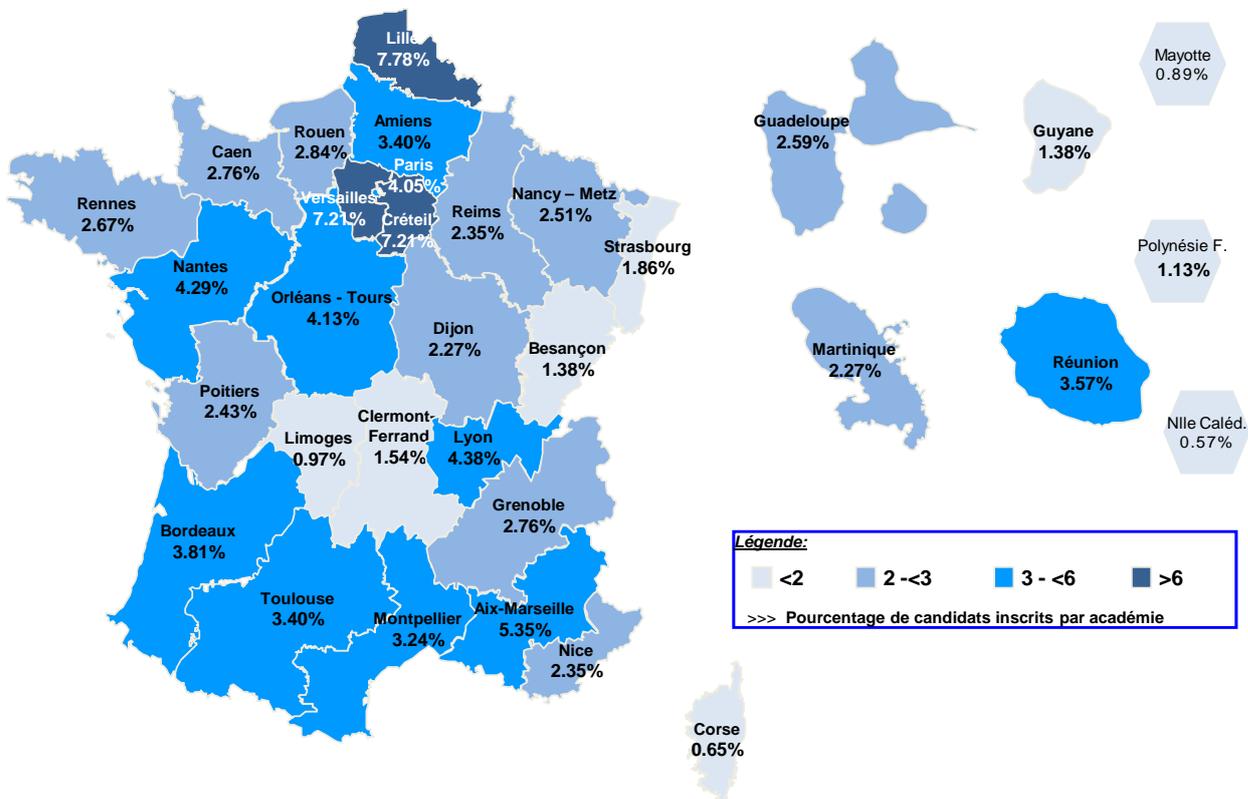
Taux de réussite des candidats faisant fonction, par spécialité, de 2007 à 2011



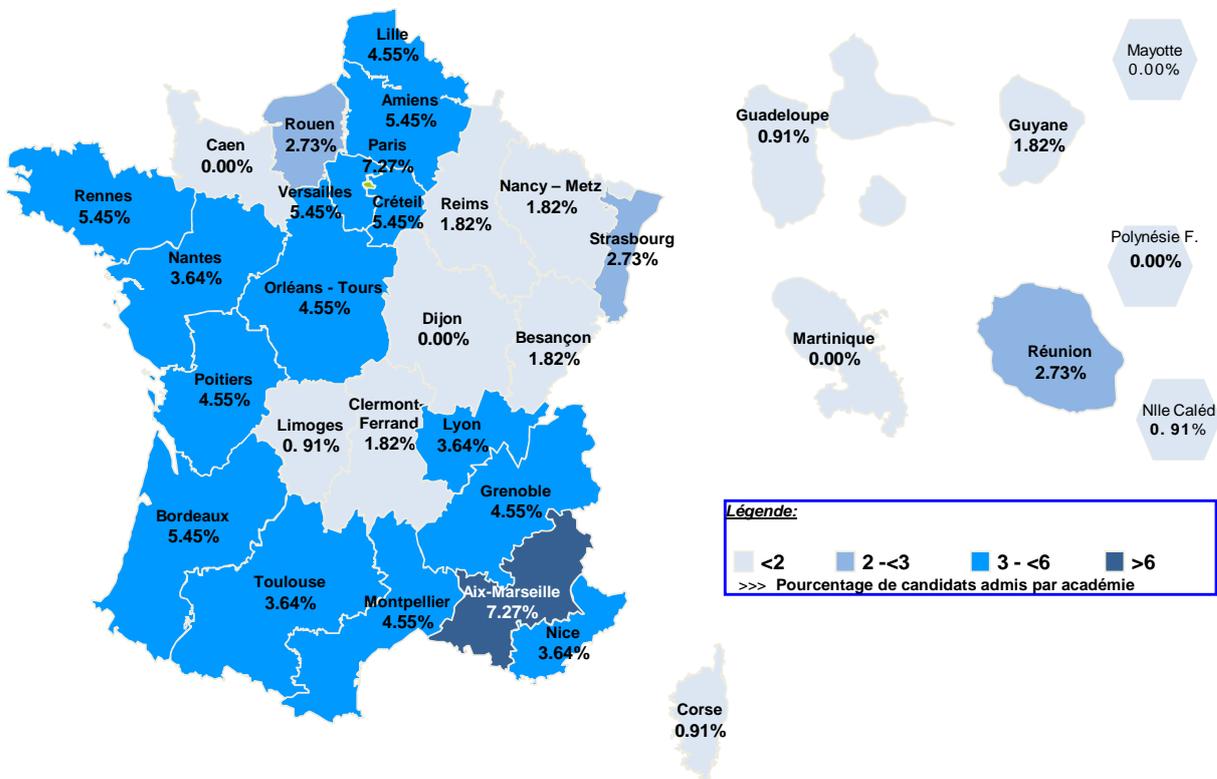
Origine géographique des candidats

ACADEMIE	Nombre de candidats			Part des candidats dans le total			taux de réussite académique
	Inscrits	Admissibles	Admis	Pourcentage d'inscrits	Pourcentage d'admissibles	Pourcentage d'admis	
AIX-MARSEILLE	66	19	8	5,35%	6,25%	7,27%	12,12%
AMIENS	42	14	6	3,40%	4,61%	5,45%	14,29%
BESANCON	17	5	2	1,38%	1,64%	1,82%	11,76%
BORDEAUX	47	10	6	3,81%	3,29%	5,45%	12,77%
CAEN	34	10		2,76%	3,29%	0,00%	0,00%
CLERMONT-FERRAND	19	5	2	1,54%	1,64%	1,82%	10,53%
CORSE	8	2	1	0,65%	0,66%	0,91%	12,50%
CRETEIL	89	22	6	7,21%	7,24%	5,45%	6,74%
DIJON	28	6		2,27%	1,97%	0,00%	0,00%
GRENOBLE	34	10	5	2,76%	3,29%	4,55%	14,71%
GUADELOUPE	32	2	1	2,59%	0,66%	0,91%	3,13%
GUYANE	17	6	2	1,38%	1,97%	1,82%	11,76%
LA REUNION	44	8	3	3,57%	2,63%	2,73%	6,82%
LILLE	96	23	5	7,78%	7,57%	4,55%	5,21%
LIMOGES	12	2	1	0,97%	0,66%	0,91%	8,33%
LYON	54	11	4	4,38%	3,62%	3,64%	7,41%
MARTINIQUE	28	2		2,27%	0,66%	0,00%	0,00%
MAYOTTE	11	2		0,89%	0,66%	0,00%	0,00%
MONTPELLIER	40	10	5	3,24%	3,29%	4,55%	12,50%
NANCY-METZ	31	4	2	2,51%	1,32%	1,82%	6,45%
NANTES	53	17	4	4,29%	5,59%	3,64%	7,55%
NICE	29	9	4	2,35%	2,96%	3,64%	13,79%
NOUVELLE CALEDONIE	7	1	1	0,57%	0,33%	0,91%	14,29%
ORLEANS-TOURS	51	12	5	4,13%	3,95%	4,55%	9,80%
PARIS	50	16	8	4,05%	5,26%	7,27%	16,00%
POITIERS	30	11	5	2,43%	3,62%	4,55%	16,67%
POLYNESIE FRANCAISE	14	2		1,13%	0,66%	0,00%	0,00%
REIMS	29	8	2	2,35%	2,63%	1,82%	6,90%
RENNES	33	12	6	2,67%	3,95%	5,45%	18,18%
ROUEN	35	9	3	2,84%	2,96%	2,73%	8,57%
STRASBOURG	23	6	3	1,86%	1,97%	2,73%	13,04%
TOULOUSE	42	5	4	3,40%	1,64%	3,64%	9,52%
VERSAILLES	89	23	6	7,21%	7,57%	5,45%	6,74%
Total	1234	304	110	100,00%	100,00%	100,00%	8,91%

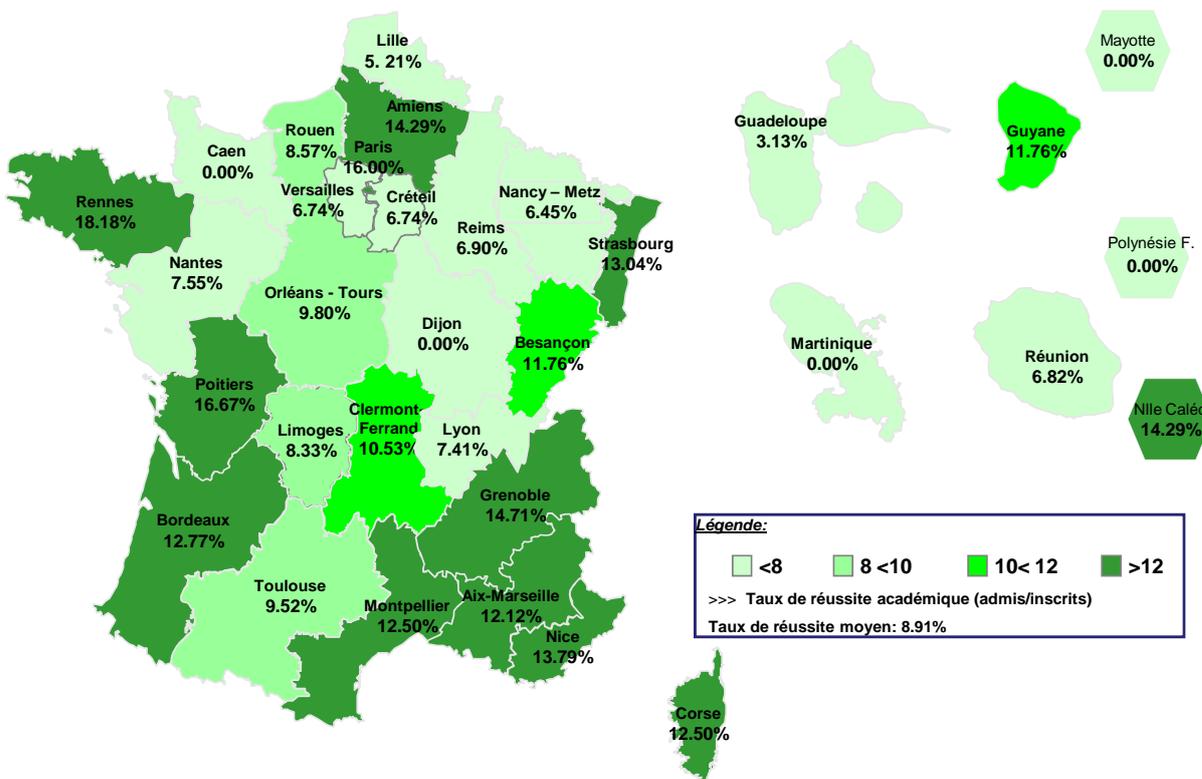
CONCOURS DE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE L'ÉDUCATION NATIONALE
 Session 2011 - Candidats inscrits



CONCOURS DE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE L'ÉDUCATION NATIONALE
 Session 2011 - Candidats admis



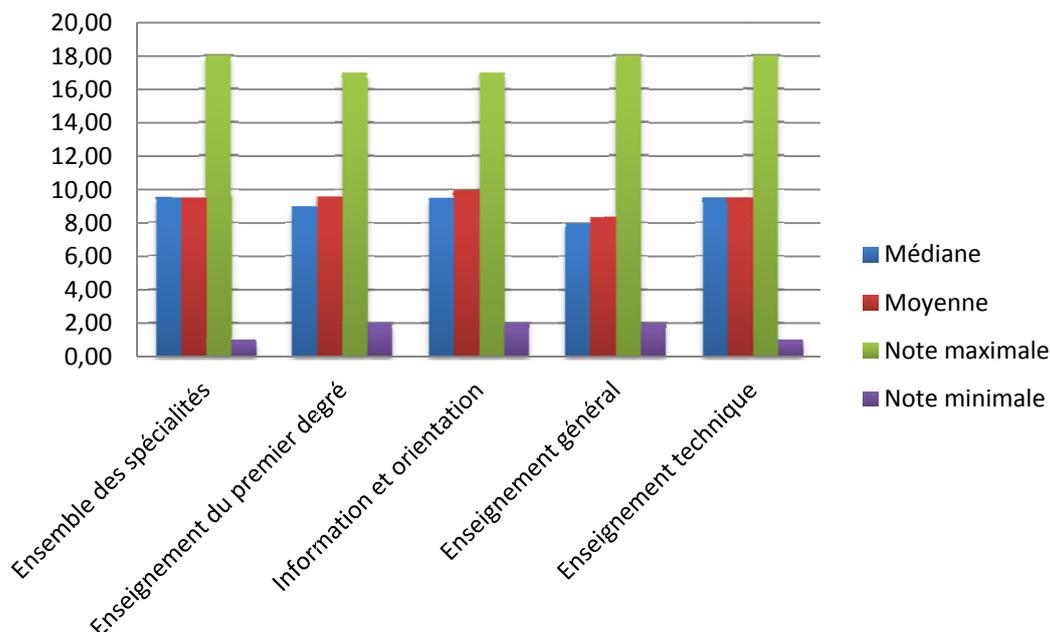
CONCOURS DE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE L'ÉDUCATION NATIONALE
Session 2011 - Taux de réussite à l'admission



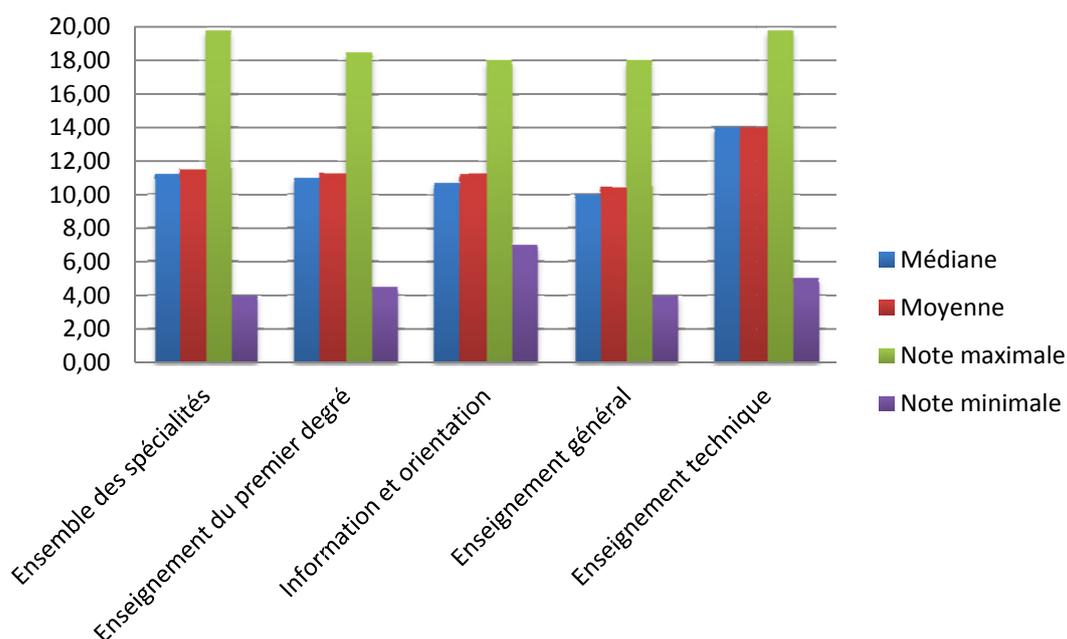
ETUDE SUR LA REPARTITION DES NOTES :

Moyenne et notes maximum et minimum par spécialité

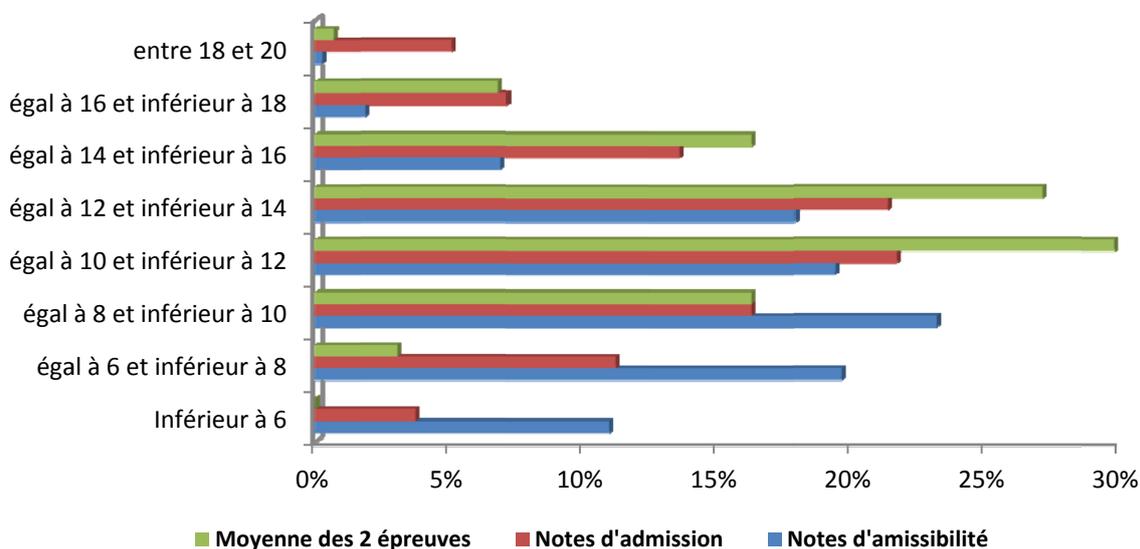
Admissibilité



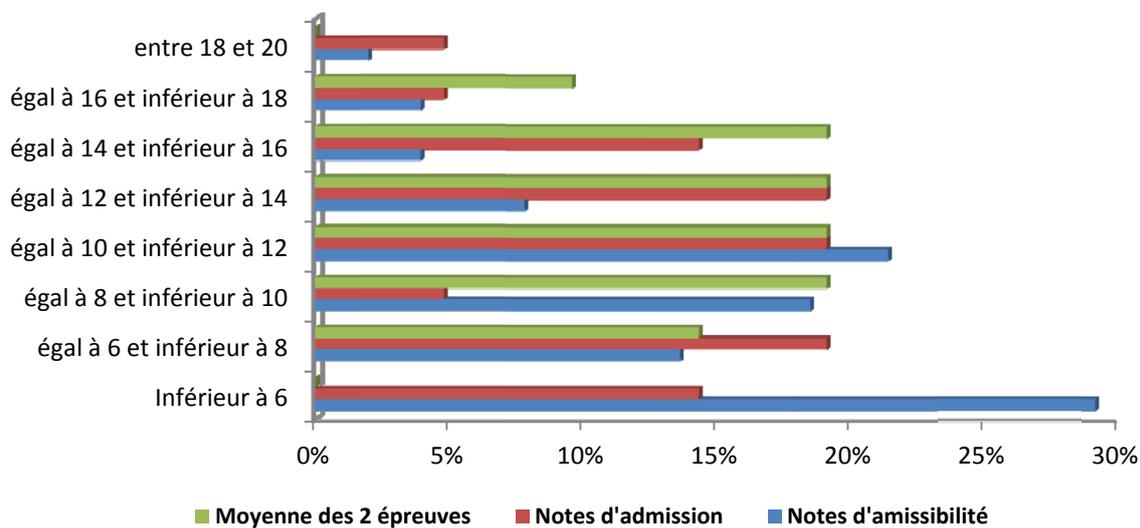
Admission



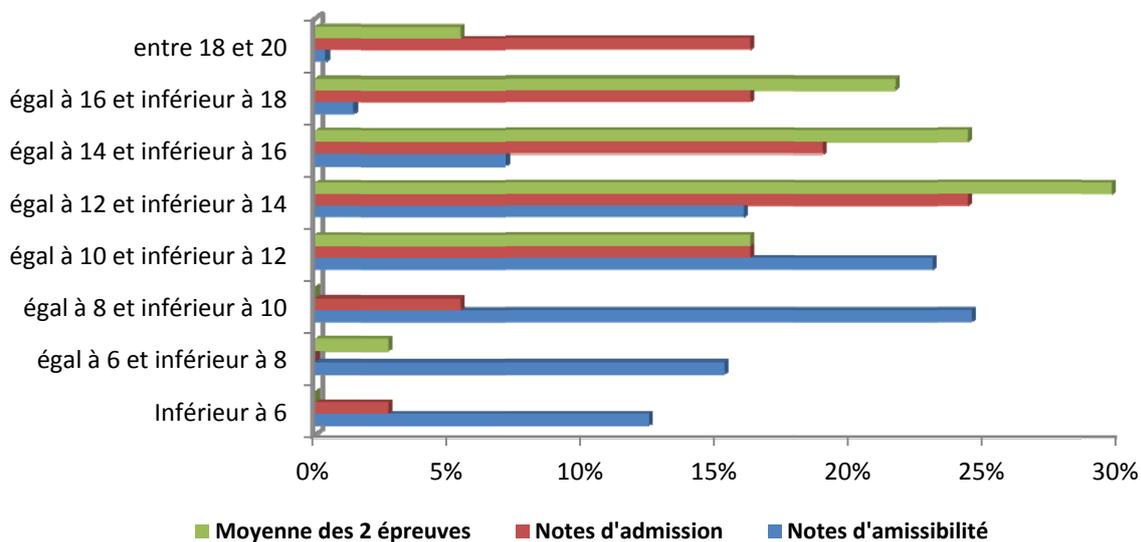
Répartition des notes d'admissibilité et d'admission et de la moyenne pour l'ensemble des spécialités



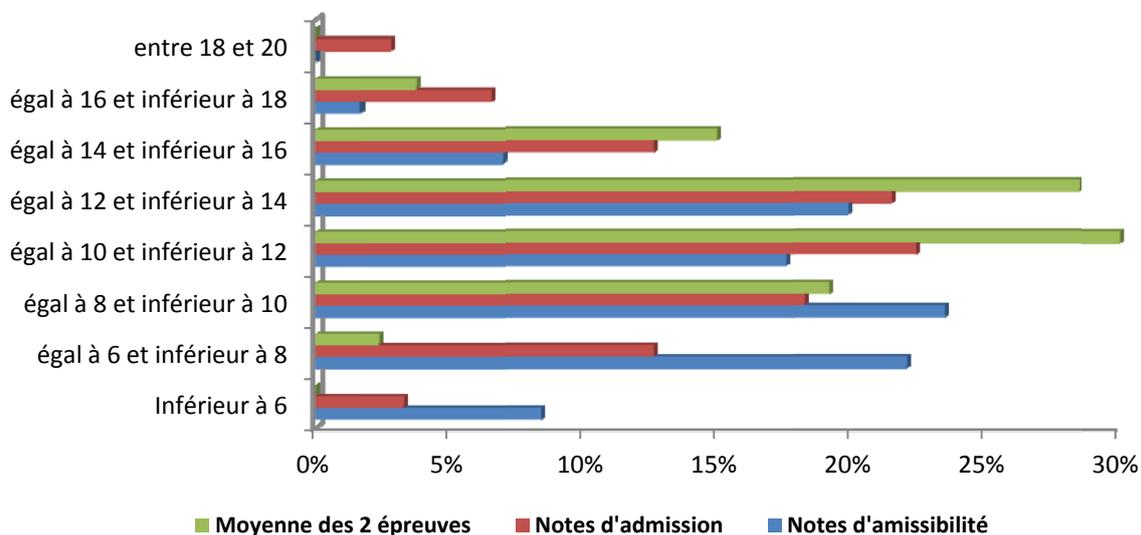
Répartition des notes d'admissibilité et d'admission et de la moyenne des 2 épreuves spécialité Enseignement général



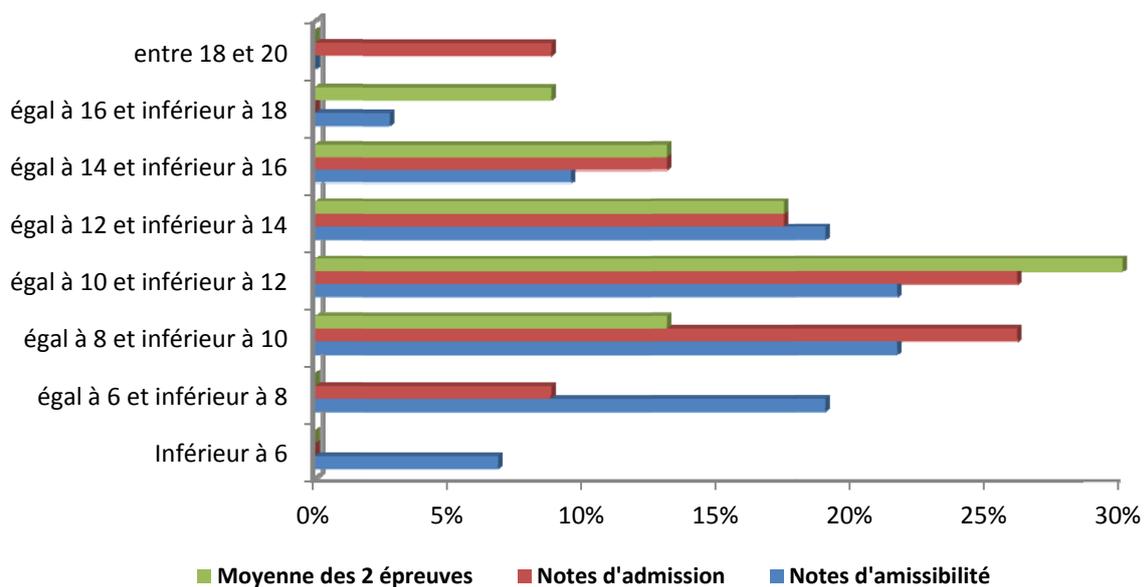
Répartition des notes d'admissibilité et d'admission et de la moyenne des 2 épreuves
spécialité Enseignement technique



Répartition des notes d'admissibilité et d'admission et de la moyenne des 2 épreuves
spécialité Enseignement du premier degré



Répartition des notes d'admissibilité et d'admission et de la moyenne des 2 épreuves
spécialité Information et orientation



SG/DGRH Service de l'encadrement
www.education.gouv.fr
Novembre 2011

