

RAPPORTS DE JURY session 2013

Concours de
recrutement des
inspecteurs de
l'éducation nationale



SG/DGRH Service de l'encadrement
www.education.gouv.fr
Septembre 2013

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

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

Session 2013

Rapport établi par :

**Gilles PETREAULT
Inspecteur général
de l'éducation nationale
Président du jury**

**Didier MICHEL
Inspecteur général
de l'éducation nationale
Vice-président du jury**

SOMMAIRE

Introduction	5
Admissibilité	5
L'épreuve	5
Les données chiffrées	6
Le bilan qualitatif et critères d'appréciation des dossiers	7
Les conseils aux candidats	9
Admission	11
Les éléments chiffrés	11
Éléments de constat général	12
Les conseils aux candidats	15
Annexes	
Annexe 1 Composition du jury	16
Annexe 2 Données statistiques	19

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 objet l'information des candidats sur ses exigences et ses modalités. À cet effet, on trouvera ci-après un bilan et une analyse du déroulement de chacune des deux épreuves du concours 2013, suivis de conseils aux candidats pour leur préparation. Les annexes fournissent les principales données statistiques de la session ainsi que la composition du jury.

La session 2011 du concours 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, adossée aux lois du 4 mai 2004 (sur la formation professionnelle tout au long de la vie) et du 2 février 2007 (sur la modernisation de la fonction publique). 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. Cette nouvelle logique de recrutement conduit le jury à évaluer l'ensemble des savoirs, compétences et aptitudes professionnels des candidats.

L'année 2011 était celle de la rénovation du concours de recrutement des inspecteurs de l'Éducation nationale qui depuis n'a connu aucune modification importante et a donc trouvé une stabilité effective. Le fonctionnement satisfaisant des épreuves d'admissibilité et d'admission a montré que les candidats, comme les examinateurs, se sont bien inscrits dans ces nouvelles modalités.

Admissibilité

L'épreuve

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 ». Elle est notée de 0 à 20 et dotée d'un coefficient 2.

Le dossier à remplir par les candidats est resté très stable, seules quelques évolutions concernant la présentation par sous-dossiers et dans certains documents ont été effectuées cette année.

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

- un état des études professionnelles ou universitaires suivies en formation initiale ou continue,
- un état des autres formations suivies quel qu'en soit le domaine,
- un état des activités exercées en tant que fonctionnaire,

- un état des autres fonctions exercées dans un cadre salarié ou bénévole,
- une sélection des activités exercées au regard du profil recherché, avec mise en lumière des compétences,
- un rapport d'activités sur les acquis de l'expérience professionnelle au regard du profil recherché,
- enfin, la présentation de deux travaux que le candidat souhaite porter à la connaissance du jury.

Les données chiffrées

La répartition des postes

115 postes étaient offerts au concours pour la session 2013, se répartissant comme suit :

Premier degré : 75 postes (80 en 2012 et 2011)

Information et Orientation : 15 postes (10 en 2012 et 11 en 2011)

Enseignement technique : 15 postes (26 en 2012 et 10 en 2011) dont :

- Economie et gestion : 6 postes (6 postes en 2012 et 4 en 2011)
- Sciences et techniques industrielles : 9 postes (20 en 2012 et 6 en 2011)

Enseignement général : 10 postes (9 en 2012 et 2011)

- Lettres - langues vivantes : 3 postes (4 postes en 2012 et 2 en 2011)
- Lettres - Histoire-géographie : 6 postes (3 postes en 2012 et 5 en 2011)
- Mathématiques - Sciences physiques et chimiques : 1 poste (2 en 2012 et 2011)

Le bilan de l'admissibilité par spécialité

Spécialités	Nombre de postes offerts	Nombre d'admissibles	Seuil d'admissibilité /20
Enseignement du premier degré	75	190	11,60
Information et orientation	15	38	11,00
Enseignement technique, option : économie et gestion	6	20	12,50
Enseignement technique, option : sciences et techniques industrielles, dominante arts appliqués	1	3	13,00
Enseignement technique, option sciences et techniques industrielles, dominante sciences industrielles	8	22	14,00
Enseignement général, option : lettres – langues vivantes, dominante anglais	3	6	11,00
Enseignement général, option : lettres - histoire-géographie, dominante histoire-géographie	4	9	10,00
Enseignement général, option : lettres - histoire-géographie, dominante lettres	2	5	10,00
Enseignement général, option : mathématiques - sciences physiques et chimiques	1	5	13,00

Le bilan qualitatif

Une qualité globale des dossiers qui se confirme...

L'augmentation de la qualité globale des dossiers constatée l'année dernière se confirme en 2013. Elle s'explique par une meilleure compréhension de ce qui est demandé au concours, et sans doute aussi par un effet d'expérience pour les préparations mises en place dans de nombreuses académies. En effet, le dossier de RAEP ne constitue pas un simple dossier de candidature, mais bien un support d'une épreuve d'admissibilité destinée à départager des candidats par l'évaluation de leur parcours et de leur expérience.

Les dossiers sont donc le plus souvent sérieusement et soigneusement renseignés et comportent les pièces demandées. Ils témoignent des efforts faits par les candidats pour faire apparaître une connaissance solide du système éducatif et les composantes de leur expérience professionnelle qui les prédisposent à exercer les responsabilités d'IEN.

...mais des insuffisances qui perdurent

Si les dossiers présentés, dans leur ensemble, répondent de façon satisfaisante aux exigences formelles, certains recèlent des incertitudes et des approximations qui ne permettent pas au jury de se prononcer objectivement sur l'adéquation du parcours et de l'expérience du candidat avec les attentes de l'institution.

Plus pénalisant, certains dossiers, malgré les conseils figurant dans le rapport de jury 2012, souffrent de défauts inacceptables au niveau de la présentation, de l'orthographe, de la syntaxe ou encore du soin et de l'écriture. On déplore encore chez certains candidats, certes minoritaires, le recours à un jargon et à des propos trop généraux, qui étalent ainsi une culture sans véritable lien avec la fonction.

On relève toujours des documents incomplets ou même absents, notamment ceux qui concernent les travaux proposés dans la dernière partie du dossier de RAEP, ainsi que des redondances entre les différentes parties du dossier.

Enfin, il est apparu que certains candidats n'avaient pas tenu compte des directives données pour la constitution du dossier, en particulier en ce qui concerne les annexes ; il est bon de rappeler que la profusion de documents, même accompagnés d'un argumentaire nuit à leur exploitation.

Une réflexion et des connaissances à améliorer

Une réflexion et des connaissances insuffisantes sont souvent constatées. Cela témoigne de la difficulté des candidats à développer une réflexion qui se situe au niveau des enjeux du système éducatif et correspondre aux attendus de la fonction d'inspecteur. C'est ainsi que beaucoup de candidats cernent mal, dans le système éducatif, les fonctions d'encadrement en les limitant trop souvent à l'accompagnement des enseignants et à leur formation.

Les rapports d'activité ont souvent un caractère très peu personnel. La réflexion y cède le pas à une sorte de discours de conformité et beaucoup d'entre eux ne font pas apparaître une véritable réflexion, de sorte que la projection dans l'exercice des fonctions d'IEN n'est pas perceptible. Ces rapports ne permettent donc pas à la commission de juger de l'intérêt réel d'une candidature.

Pour les disciplines générales, le caractère bivalent de la formation, initiale ou continue, n'est pas souvent attesté dans les dossiers. Or la première compétence d'un inspecteur est celle de l'expertise dans les disciplines de son champ de responsabilité ; c'est ainsi que par exemple les candidats titulaires d'un CAPES ne font que très rarement apparaître les éléments de leur formation qui laissent à penser qu'ils pourront assurer leur mission de pilotage et de conseil dans la ou les disciplines qui ne sont pas celles de leur formation principale.

Enfin, la connaissance du lycée professionnel et plus généralement de l'enseignement professionnel reste insuffisante.

Une structuration du dossier et une sélection des activités qui doivent servir les ambitions des candidats

L'impression qui prédomine, à la lecture de la plupart des dossiers, est une sorte d'empilement d'expériences, de juxtaposition d'actions insuffisamment problématisées et non articulées avec le projet de devenir IEN. Cela est dommageable car les jurys peuvent percevoir de réelles potentialités et compétences mais qui, faute d'être mises en valeur, ne permettent pas de savoir si le candidat est capable de les mobiliser.

Il est donc important de sélectionner avec soin les travaux proposés qui doivent montrer un travail personnel, dépassant le cadre du métier d'enseignant et valorisant des qualités en rapport avec le métier d'IEN. C'est ainsi que le choix des expériences et des activités devrait permettre au candidat de montrer qu'il est conscient de la diversité des missions d'un inspecteur, et qu'il a réfléchi à l'adéquation de ses compétences aux caractéristiques de ce métier. De même est-il important que les raisons du choix de telle ou telle activité, ou de tel ou tel document, soient bien perceptibles, explicitées sans être présentées de façon trop sommaire.

En effet, si la présentation d'activités d'enseignement, d'animation, ou de formation, est le reflet d'une activité professionnelle méritante et efficace, elle ne peut cependant suffire au jury pour apprécier les compétences au regard de ce qui est requis pour effectuer des missions d'évaluation, de contrôle et d'impulsion par exemple, qui constituent le cœur du métier d'inspecteur. Les commentaires apportés pour chaque activité citée ont toute leur importance puisqu'ils permettent au jury d'apprécier si le candidat perçoit bien les compétences qu'il a pu en retirer.

De même, une bonne maîtrise du métier et un investissement reconnu au sein de l'école ou de l'établissement sont d'excellents atouts mais ne sont pas suffisants pour prétendre accéder à la fonction d'IEN ; des expériences en dehors de l'établissement sont nécessaires.

Enfin, des activités accomplies en dehors du cadre professionnel peuvent être intéressantes dans la mesure où elles témoignent d'une prise de responsabilité, de capacités d'organisation par exemple ; le dossier se doit cependant de valoriser d'abord les activités et l'expérience professionnelles.

Une disparité de profils réunis autour d'une culture commune du métier d'inspecteur

La disparité des profils peut être un atout pour le corps des IEN. Elle ne saurait, néanmoins, conduire à minorer l'importance d'un minimum de « culture commune » propre à chaque spécialité. Il s'agit ici de trouver le juste positionnement entre une vision du métier trop macro-éducative ou au contraire trop enfermée dans les disciplines ou les spécialités.

Les conseils aux candidats

Atteindre une qualité du dossier reposant sur une articulation sans faille entre la forme et le fond

De manière générale, pour élaborer leur dossier, les candidats doivent savoir structurer leurs propos en réalisant une sélection pertinente de leurs activités au regard du profil recherché et en mettant en évidence un projet professionnel fortement mûri et cohérent par rapport à leur parcours antérieur.

Mais tout cela doit reposer sur une forme qui puisse être à la hauteur des motivations, des arguments et de la réflexion qui nourrissent leur projet de devenir IEN.

Il est d'abord nécessaire de rappeler que la clarté, la simplicité, le style et l'orthographe des rapports d'activités font partie des éléments d'appréciation qui valorisent – ou peuvent fortement pénaliser – la candidature.

Il en est de même des efforts de synthèse qui donnent toujours une meilleure impression qu'une accumulation de détails, de commentaires personnels, de principes louables ou d'affirmation de sa compétence, voire d'autosatisfaction, que l'on rencontre parfois. Les dossiers qui ont évité ces écueils et adopté une posture de réflexion, suffisamment distancée, avec une lucidité sur soi-même comme sur le système éducatif sont unanimement salués par les membres du jury.

Enfin, les rapports d'activités doivent avoir un caractère authentique et faire ressortir la personnalité du futur IEN.

« Connecter » les activités et l'expérience professionnelles aux exigences de la fonction d'IEN

Il est également important que les candidats sachent retracer leur carrière de manière à faire apparaître des motivations argumentées et bien construites pour le métier d'IEN ; ils mettent ainsi en évidence la représentation qu'ils ont des missions. Toute situation au cours de laquelle ils ont démontré leur capacité à adopter une posture en adéquation avec les fonctions auxquelles ils aspirent est de ce point de vue pertinente.

Les candidats doivent aussi faire preuve de réflexivité par rapport à leur expérience professionnelle. Il s'agit donc pour eux de sélectionner soigneusement les activités et les travaux personnels qui témoignent d'une capacité d'analyse critique et de réflexion sur leur pratique professionnelle.

Les dossiers qui mettent en évidence des capacités d'impulsion et d'animation, en particulier au niveau académique, correspondent bien aux exigences du concours ; il en est ainsi lorsque sont valorisées des activités professionnelles riches, variées et attestant d'une capacité à dynamiser une équipe, à piloter des projets pédagogiques, à faire preuve de responsabilité et d'ouverture d'esprit ainsi que d'une curiosité indispensables à un futur inspecteur.

Pour les IEN du premier degré, une connaissance globale des enjeux et du fonctionnement du second degré est importante. Pour les IEN ET-EG, mais aussi les IEN-IO, la connaissance du lycée professionnel et de ses problématiques propres est à l'évidence nécessaire. C'est ainsi que l'on peut recommander aux candidats qui n'ont jamais exercé en lycée professionnel d'en approfondir la connaissance, de se préparer à l'exercice des fonctions auxquelles ils prétendent en complétant leur expérience par des travaux qui les amènent à se rapprocher de ce milieu professionnel, et d'en rendre compte dans leurs dossiers.

Enfin de manière très générale, sachant que beaucoup de candidats cernent mal, dans le système éducatif, les fonctions d'encadrement en les limitant à l'inspection, à l'accompagnement des professeurs et à leur formation, on ne saurait trop leur conseiller de mûrir leur projet en se rapprochant des IEN de leur académie.

Admission

La phase d'admission repose sur une épreuve orale qui comporte 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.

L'épreuve orale est déterminante dans la mesure où celle-ci correspond à un coefficient élevé. Il n'est donc pas rare que des candidats qui étaient tout juste admissibles, soient finalement admis dans un bon rang après avoir fait un très bon oral et inversement. On ne saurait ainsi que recommander fortement aux candidats de se préparer à l'épreuve orale d'admission.

Concernant les notes obtenues par les candidats qui ont échoué, rappelons ce que le jury écrivait déjà antérieurement :

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

Pour les candidats dont la note est supérieure ou égale à 10 et inférieure à la barre d'admission, le projet est crédible mais doit être retravaillé afin de gagner en maturité ou de permettre au candidat d'approfondir la réflexion sur les enjeux de la fonction et sur les attentes de l'institution ".

Les éléments chiffrés

Le nombre d'admis, le taux d'admis et les seuils d'admission par spécialité

Spécialités	Nombre de postes offerts	Nombre d'admis	Seuil d'admission /20
Enseignement du premier degré	75	75	11,87
Information et orientation	15	15	13,80
Enseignement technique, option : économie et gestion	6	6	13,17
Enseignement technique, option : sciences et techniques industrielles, dominante arts appliqués	1	1	13,00
Enseignement technique, option sciences et techniques industrielles, dominante sciences. industrielles	8	8	13,33
Enseignement général, option : lettres - langues vivantes, dominante anglais	3	3	11,83
Enseignement général, option : lettres - histoire-géographie, dominante histoire-géographie	4	4	10,00
Enseignement général, option : lettres - histoire-géographie, dominante lettres	2	2	10,33
Enseignement général, option : mathématiques - sciences physiques et chimiques	1	1	15,33

Éléments de constat général

Des candidats mieux préparés... trop préparés ?

Même s'il peut subsister une distorsion entre la qualité des dossiers de RAEP et les prestations orales, les commissions ont constaté dans leur ensemble une bonne préparation pour la majorité des candidats qui se traduit par une meilleure appropriation des exigences du concours notamment en ce qui concerne la connaissance du terrain et du contexte institutionnel. On peut dire que pratiquement tous les candidats auditionnés ont engagé une véritable réflexion même si elle n'est pas toujours aboutie.

Cela n'empêche pas de constater encore chez certains candidats un manque de préparation de l'exposé qui les conduit ou à l'improvisation ou à une présentation allusive dénuée d'arguments susceptibles de révéler un éventuel changement de posture pour accéder à cette fonction.

À l'inverse les candidats qui ont fait l'effort de réfléchir avec sérieux à leur présentation ont permis au jury non seulement d'apprécier certaines des compétences requises par le métier mais également d'entrer dans un échange constructif ; c'est ainsi qu'une commission souligne même « *avoir eu 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* ».

Les moyennes obtenues à l'épreuve orale et les ratios entre le nombre de postes et le nombre de candidats révèlent une augmentation de la sélectivité du concours qui se traduit donc globalement par un recrutement de qualité croissante.

La durée de l'épreuve d'admission est adaptée. Elle permet aux commissions de mener à bien une investigation exigeante et approfondie et aux candidats de mettre en valeur la diversité de leur expérience ainsi que leurs qualités personnelles et professionnelles. Des thèmes importants comme le pouvoir, la loyauté, la responsabilité, ont pu ainsi être abordés avec les candidats, leur fournissant l'occasion de faire preuve de hauteur de vue et d'esprit critique.

Mais une préparation poussée à l'extrême de l'épreuve orale peut conduire à ce que les entretiens soient marqués par la prévalence d'un discours convenu et simplificateur, et que les candidats produisent une présentation relativement académique, voire stéréotypée, faisant perdre aux propos leur caractère spontané et naturel. L'exposé de présentation donne souvent l'impression d'avoir été appris par cœur et l'effet de récitation peut être très négatif. Par ailleurs, les membres du jury peuvent rencontrer beaucoup de difficultés à amener les candidats à développer une réflexion personnelle et à prendre un peu de hauteur par rapport à leur expérience. Même si l'on peut comprendre que les candidats ne soient pas enclins à prendre des risques en sortant d'un balisage rassurant, il est important que cette épreuve puisse permettre d'apprécier pleinement l'authenticité de la motivation ainsi que la singularité de la candidature.

Des compétences en matière de communication orale qui ne sont pas que de forme

Certes, il est nécessaire de rappeler les exigences de forme concernant l'oral : débit, gestuelle, posture, niveau de langage, marqueurs sociaux, sans oublier la présentation générale, c'est-à-dire la tenue vestimentaire et le maintien qui doivent d'être à la hauteur de ce que l'on peut attendre d'un futur cadre.

Mais plus encore, c'est la qualité de la relation avec le jury qui doit faire l'objet de toutes les attentions de la part des candidats. Celle-ci commence dès les premiers contacts et si elle jugée souvent artificielle en début de prestation, elle peut se montrer parfois très (trop) relâchée en fin d'entretien.

Au-delà des aspects formels, les membres du jury apprécient tout particulièrement la fluidité de la relation avec le candidat ; celle-ci se développe à partir d'un exposé bien structuré avec un discours soigné et spontané. En outre, un effort est demandé au candidat pour aller à l'essentiel, c'est-à-dire son projet professionnel, en étant synthétique et cohérent avec le contenu du dossier. Une erreur souvent relevée consiste en une paraphrase, voire une récitation pure et simple du rapport d'activités.

Les candidats concis, sans être sommaires ou vagues, qui s'engagent et prennent position, avec naturel, sincérité et précision du vocabulaire, sont très appréciés. À l'inverse, ceux qui abusent d'un langage convenu, de formules ronflantes ou simplement à la mode ou encore de citations incertaines, ne mettent pas toutes les chances de leur côté. Le jury apprécie les capacités d'argumentation, le pouvoir de conviction et d'adhésion des candidats.

Enfin, une commission fait remarquer qu'une émotivité excessive annihile souvent la pertinence des propos, interdisant ainsi de percevoir les qualités réelles du candidat. La présence du jury peut perturber le candidat, c'est pourquoi il est important de maîtriser cette émotivité, et de gérer son stress durant toute la durée de l'entretien. Cette remarque est à rapprocher de l'importance, vue plus haut, accordée à la qualité de la préparation à l'oral.

Des contenus et des attitudes révélatrices de la capacité à exercer la fonction d'IEN

Les candidats qui réussissent démontrent une aisance naturelle faite de visions claires et d'analyses solides, qu'il ne faut pas confondre avec l'aplomb et l'impudence. À l'inverse, la versatilité de certains candidats qui se replient, voire se contredisent à la moindre opposition, réelle ou supposée, n'est pas faite pour convaincre le jury de la pertinence de leur candidature eu égard aux exigences de la fonction.

Toujours au niveau de l'attitude, certains candidats peuvent confondre la manifestation de l'autorité institutionnelle et de l'assurance intellectuelle qu'on peut attendre d'un inspecteur avec une sorte de raideur dans l'entretien qui est assurément maladroite.

Sur le fond, nous retrouvons des remarques identiques à l'épreuve d'admissibilité notamment en ce qui concerne les candidats qui circonscrivent leur présentation à une description de leurs activités, certes en extrayant les compétences qu'ils ont acquises, mais en omettant d'en donner le sens au regard de la fonction visée. De même, les membres du jury attendent un renforcement de la dimension "expertise" dans l'exposé et l'entretien.

De nombreuses commissions déplorent chez la plupart des candidats la qualité de la réflexion didactique et pédagogique, trop superficielle ; il suffirait selon certains de mettre en œuvre une pédagogie de projets et de diminuer le temps de parole des professeurs au profit du temps de travail autonome des élèves pour régler toutes les difficultés. La projection dans l'exercice concret des responsabilités de pilotage des disciplines et de conseil n'est ainsi guère convaincante. Finalement, si actuellement les candidats peuvent avoir une bonne connaissance de la structure et une compétence administrative réelle, l'analyse des questions d'enseignement reste assez généralement insuffisante. Enfin, pour la plupart des candidats IEN EG, de réelles faiblesses apparaissent dans la discipline qui n'est pas la dominante.

Faire fonction ne constitue pas un sésame pour réussir le concours

Il est utile de préciser que le fait d'avoir été chargé d'une mission d'IEN ou « d'aide IEN », n'est pas un passeport pour l'accès au corps. Cela peut conduire les candidats à n'appréhender la fonction que par le prisme de la situation qu'ils connaissent, sans suffisamment interroger leur positionnement au sein du système et des enjeux éducatifs. Il est cependant bon de rappeler que c'est une expérience très utile, qui peut présager de possibles compétences mais qui en aucun cas n'en atteste la réalité. De même ne peut-on pas se contenter de l'idée que l'accès aux fonctions d'inspecteur de l'éducation nationale est le couronnement naturel d'une carrière d'enseignant, même brillante.

Les conseils aux candidats

Percevoir et travailler des éléments qui peuvent être rédhibitoires

Lors des échanges, certains aspects ont paru rédhibitoires aux membres du jury comme :

- l'ignorance du système éducatif, des changements qui l'ont marqué et des réalités du métier ;
- la méconnaissance grave des textes réglementaires et des programmes alors qu'il s'agit pour ces futurs cadres d'assurer des fonctions de pilotage, d'évaluation et d'accompagnement ;
- un projet de carrière et une posture en faible adéquation avec la fonction ;
- 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 insuffisance de préparation de l'épreuve.

Allier motivation, connaissance, compétence et projection dans la fonction

À l'inverse, les jurys apprécient particulièrement des entretiens sobres et constructifs, au cours desquels les candidats révèlent un enthousiasme tempéré par une nécessaire rigueur et une réelle capacité de réflexion ; autant de qualités et de compétences qui caractérisent le métier d'inspecteur. Plus spécifiquement, quelques conseils peuvent être donnés :

- privilégier l'expression de motivations personnelles et authentiques à celles à caractère plus institutionnel ;
- démontrer une capacité à se projeter dans la fonction d'IEN ;
- prendre effectivement en compte les questions posées par le jury ;
- analyser le fonctionnement des EPLE et de la chaîne hiérarchique ;
- s'intéresser aux problématiques de la voie professionnelle et plus généralement à celles du système éducatif dans son ensemble ;
- développer par sa présence une relation fluide et de qualité avec le jury.

ANNEXE 1

Composition du jury – session 2013

Président : M. PETREAULT Gilles, inspecteur général de l'éducation nationale

Vice-président : M. MICHEL Didier, inspecteur général de l'éducation nationale

Membres :

Mme AGBO SONAN Anne-Sophie, inspectrice de l'éducation nationale

M. ATTAL Marco, inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional

Mme AUPAIX Rita, inspectrice de l'enseignement fondamental en Belgique

M. AUVERLOT Daniel, inspecteur général de l'éducation nationale

Mme BALLEREAU Anne, sous-préfète

M. BELLIER Jean-Pierre, inspecteur général de l'éducation nationale

Mme BENOIT-MERVANT Catherine, directrice académique des services de l'éducation nationale

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

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

Mme BIROU Béatrice, inspectrice de l'éducation nationale

M. BOULAY François, directeur général adjoint éducation, culture, jeunesse et sport dans un Conseil régional

Mme BOURGUIGNON Marie-Laure, inspectrice de l'éducation nationale

Mme BOUYASSE Viviane, inspectrice générale de l'éducation nationale

M. BRUCHET Pierre, directeur de marketing

Mme BUSSIERE Anne, attachée territoriale, responsable finance

Mme CARAGLIO Martine, inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

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

M. CHUDEAU Roger, inspecteur général de l'éducation nationale

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

Mme COHEN-BACRIE Any, inspectrice de l'éducation nationale

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

Mme DECONINCK Martine, inspectrice de l'éducation nationale

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

Mme DENEUVILLE SLOMINSKI Francine, inspectrice de l'éducation nationale

Mme DESBUISSONS Ghislaine, inspectrice générale de l'éducation nationale

Mme DESCARPENTRIES Hélène, inspectrice de l'éducation nationale

M. DODE Jean-Louis, inspecteur de l'éducation nationale

Mme DREYER Nicole, adjointe au maire chargée de la petite enfance, de l'action éducative et de la vie scolaire

Mme DRU Isabelle, inspectrice d'académie-inspectrice pédagogique régionale

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

M. FONTA Jean-Claude, inspecteur général de l'administration

M. FRIEH René, adjoint au maire chargé du développement durable et de la politique de ville

M. GAILLARD Jean-Paul, inspectrice de l'éducation nationale

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

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

M. JELLAB Aziz, inspecteur général de l'éducation nationale

Mme LAGADEC Brigitte, inspectrice de l'éducation nationale

M. LEBEAUME Joël, professeur d'université, doyen de faculté sciences humaines et sociales

Mme LELEU-GALLAND Eve, inspectrice de l'éducation nationale

Mme LELOUP Marie-Hélène, directrice académique des services de l'éducation nationale

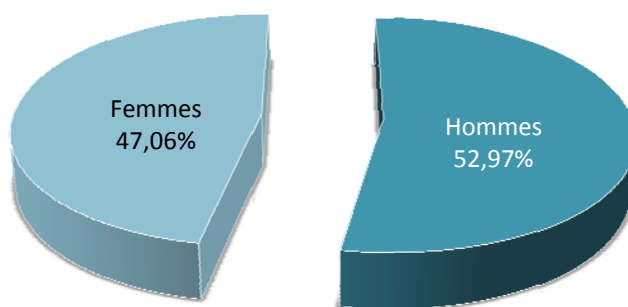
Mme LENGLET Christèle, inspectrice de l'éducation nationale

M. LOARER Christian, inspecteur général de l'éducation nationale

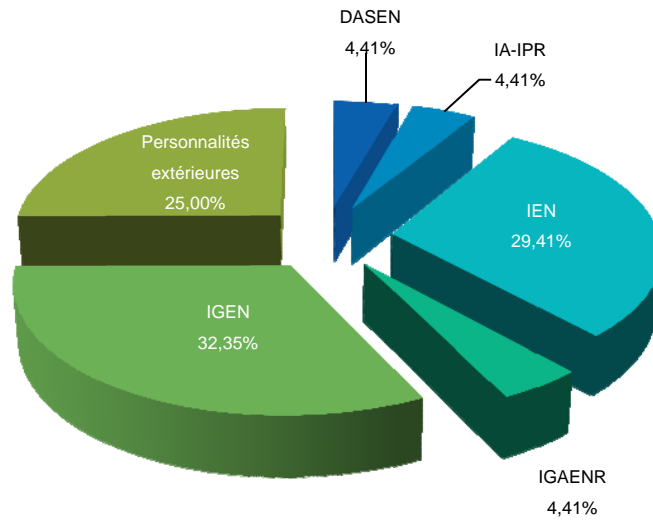
Mme MARTINETTI Françoise, inspectrice de l'éducation nationale

Mme MASSART Claudine, inspectrice de l'éducation nationale
Mme MAZZONI Claude, directrice territoriale
Mme MEGARD Marie, inspectrice générale de l'éducation nationale
Mme MEZERAY Isabelle, inspectrice de l'éducation nationale
M. MISMACQUE Laurent, directeur régional au sein d'une société
Mme MONMARON Véronique, inspectrice de l'éducation nationale
Mme MONTI Françoise, inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme PRIGENT Lorène, consultante en développement des systèmes éducatifs
M. RAGE Michel, inspecteur général de l'éducation nationale
M. RAUCY Paul, inspecteur général de l'éducation nationale
M. RINGARD-FLAMENT Jean-Charles, inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme ROHEE COBO Marie-Françoise, inspectrice de l'éducation nationale
M. SCHMITT Jean-Michel, inspecteur général de l'éducation nationale
Mme SECHET Yolande, inspectrice de l'éducation nationale
Mme TEMPEZ Pascale, inspectrice de l'éducation nationale
M. THOLLON Frédéric, inspecteur général de l'éducation nationale
M. TISSERANT Stéphane, directeur emploi, carrière dans une société
M. TOUPRY Denis, directeur académique des services de l'éducation nationale
M. ULMANN Patrick, consultant en recrutement
M. VINARD Pierre, inspecteur général de l'éducation nationale
M. WALLON Didier, inspecteur de l'éducation nationale
M. WERMUTH Jacques, délégué national de la Fédération française du bâtiment pour l'enseignement supérieur
M. YEZNIKIAN Olivier, président de chambre de cour administrative d'appel

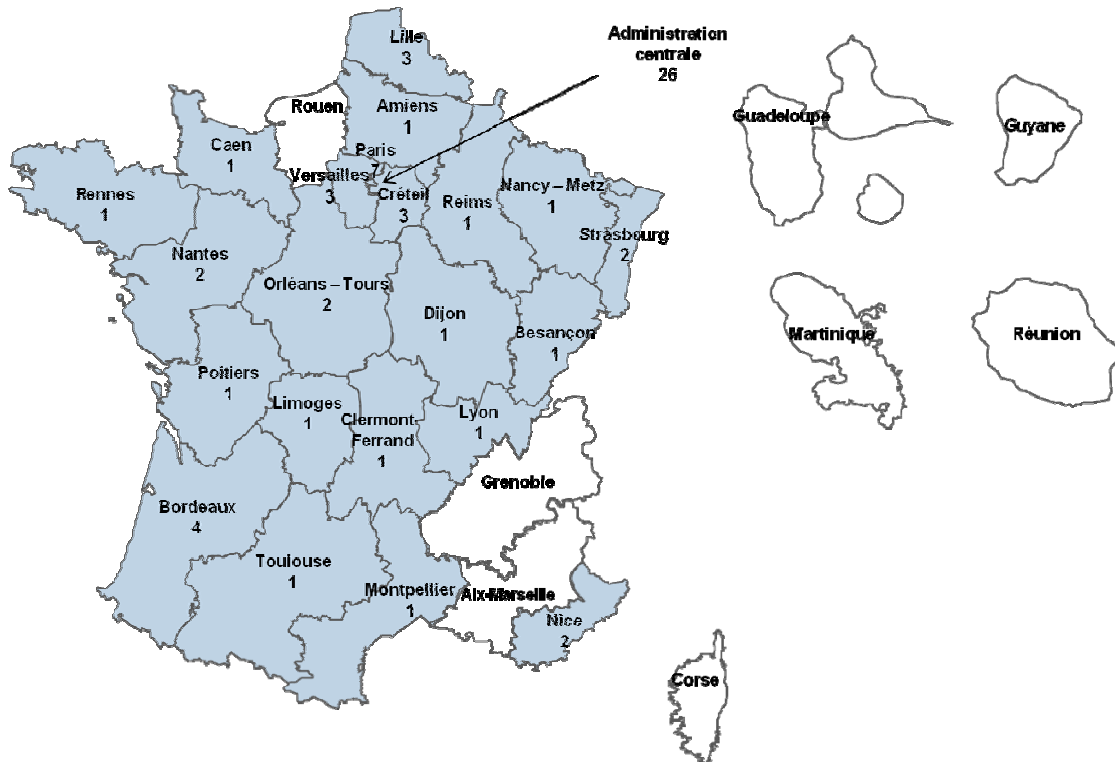
Répartition hommes/femmes



Origine professionnelle des membres du jury



ORIGINE ACADEMIQUE DES MEMBRES DE JURY – SESSION 2013 Concours des IEN



ANNEXE 2

Données statistiques du concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale – session 2013

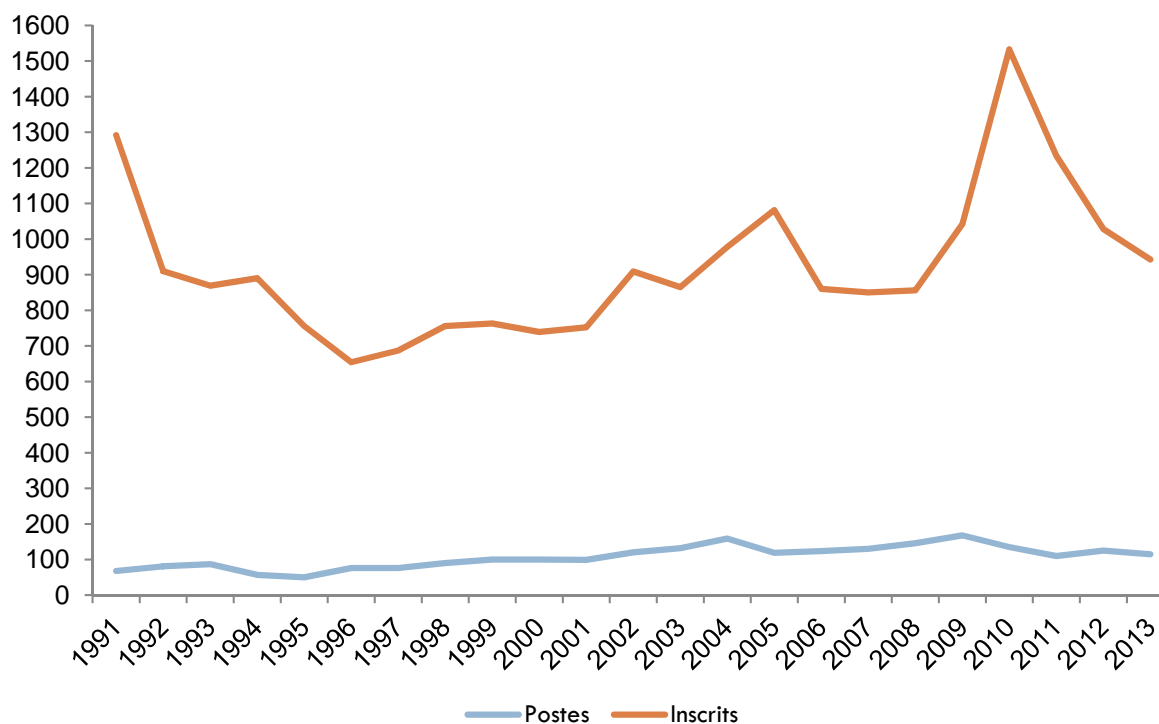
A – LES DONNEES QUANTITATIVES

Le bilan de la session 2013

Postes	Inscrits	Admissibles	Admis	Taux de réussite	Taux de rendement
115	943	298	115	12,20%	100%

Pour mémoire : résultats de la session 2012

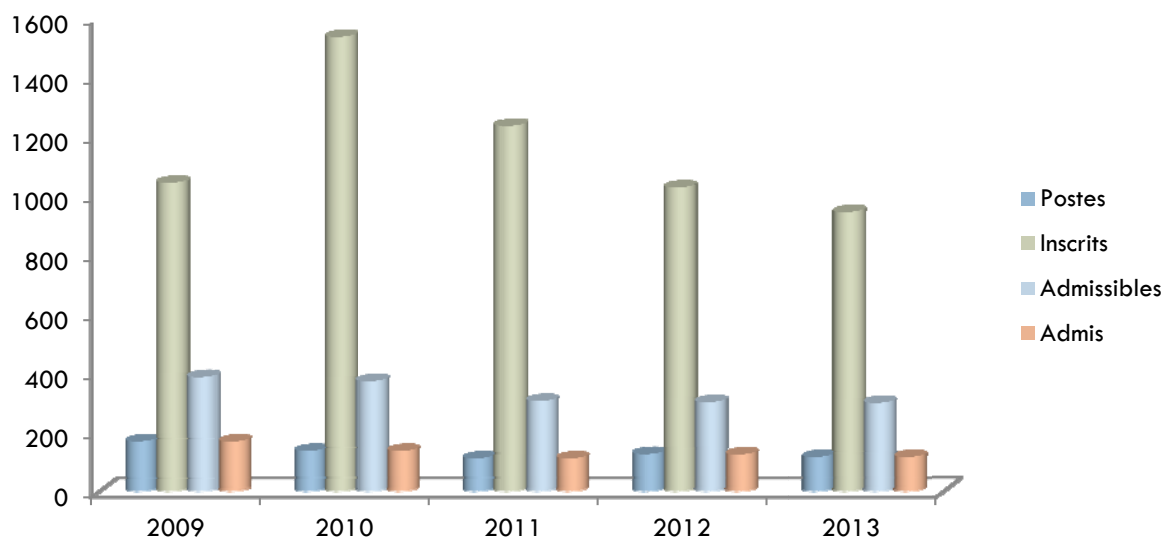
Postes	Inscrits	Admissibles	Admis	Taux de réussite	Taux de rendement
125	1028	301	124	12,60%	99,20%



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.

Données essentielles sur les 4 dernières sessions :

Evolution sur les 5 dernières années du concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale



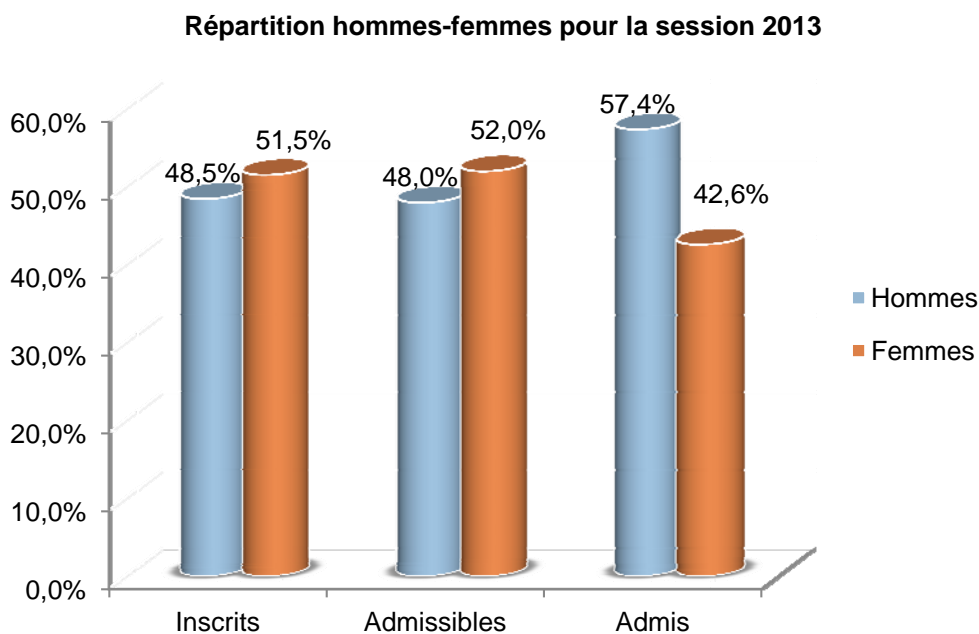
Taux de réussite par spécialité

Spécialités	Nombre de postes	Nombre d'inscrits	Ratio inscrits/postes	Admissibles	Ratios admissibles/Postes	Admis	Taux de réussite(admis/inscrits)
1 ^{er} degré	75	625	8,3	190	2,5	75	12,0%
Information et orientation	15	56	3,7	38	2,5	15	26,8%
E.T. Economie et gestion	6	72	12,0	20	3,3	6	8,3%
E.T. STI Dom : Arts appliqués	1	8	8,0	3	3,0	1	12,5%
E.T. STI Dom : Sc. Industrielles	8	96	12,0	22	2,8	8	8,3%
Sous-total Enseignement technique	15	176	11,7	45	3,0	15	8,5%
EG-Lettres Langues vivantes Dom : Anglais	3	16	5,3	6	2,0	3	18,8%
EG Lettres Histoire-géographie Dom : Histoire-géographie	4	21	5,3	9	2,3	4	19,0%
EG Lettres Histoire-géographie Dom : Lettres	2	21	10,5	5	2,5	2	9,5%
EG Mathématiques Sc. physiques et chimiques	1	28	28,0	5	5,0	1	3,6%
Sous-total Enseignement général	10	86	8,6	25	2,5	10	11,6%
Total	115	943	8,2	298	2,6	115	12,2%

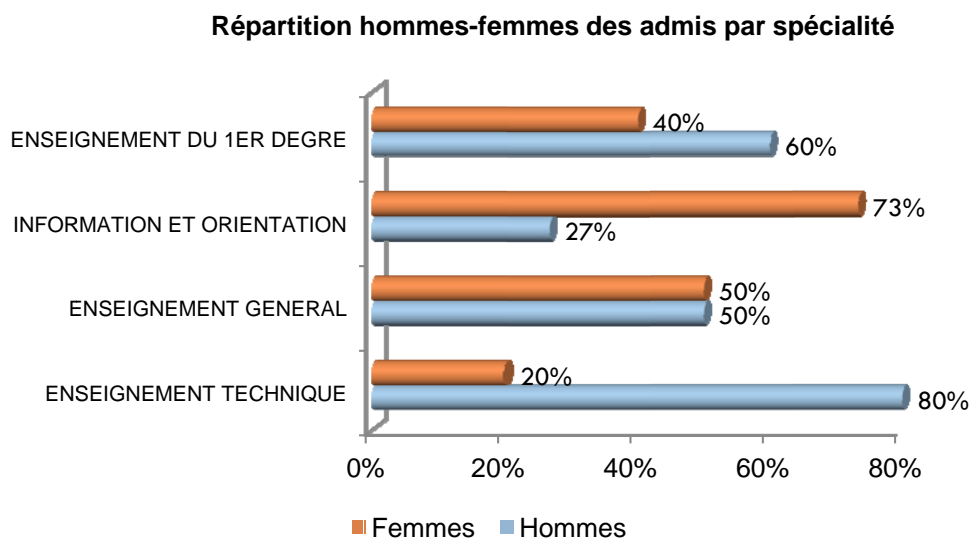
B – LE PROFIL DES CANDIDATS

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

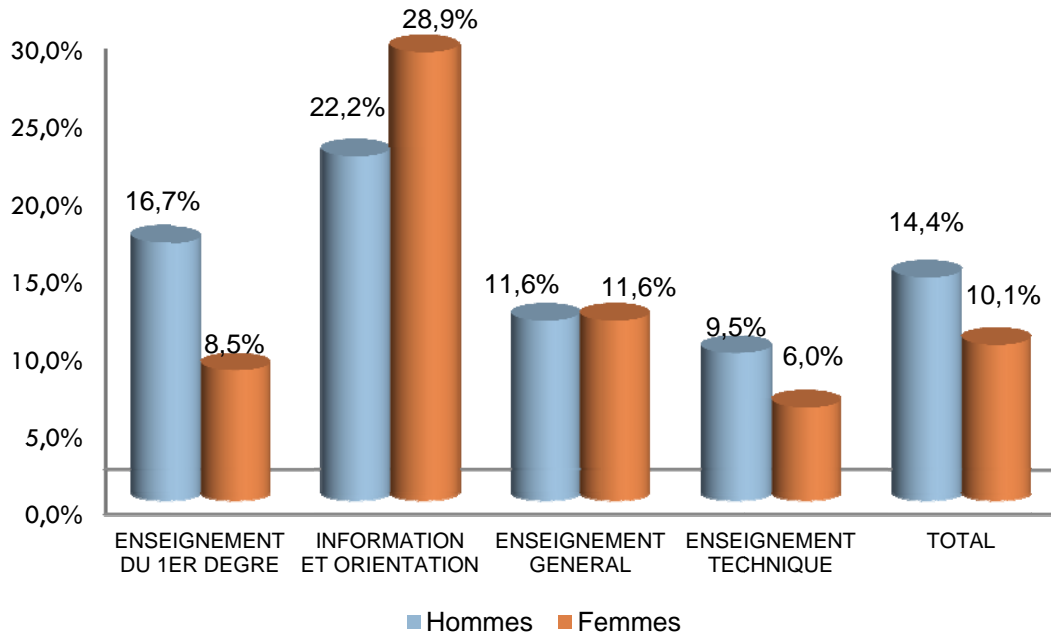
La répartition hommes-femmes



En 2013, la répartition hommes-femmes parmi les admis s'est inversée par rapport aux sessions précédentes. En 2012, les femmes représentaient 56% des lauréats et les hommes 44%.



Taux de réussite hommes-femmes par spécialité



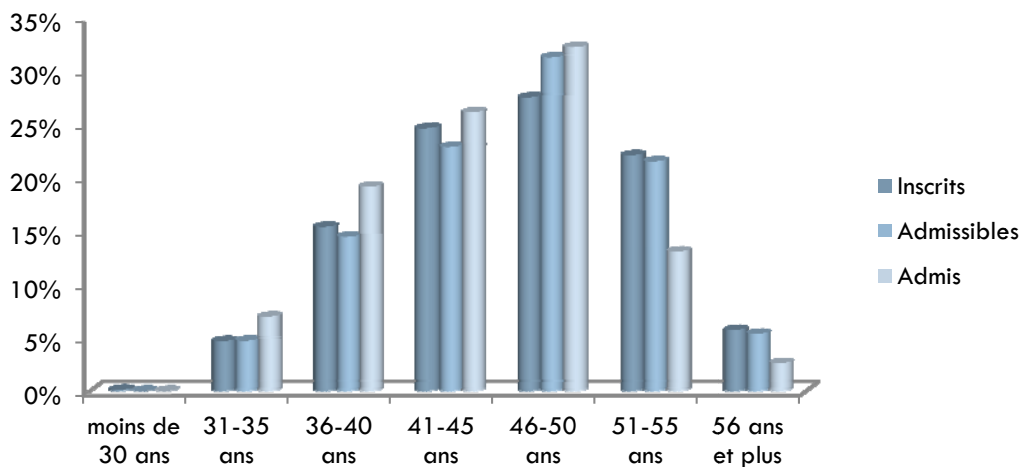
Le taux de réussite des femmes a baissé dans toutes les spécialités hormis en Information et orientation (21% en 2012).

L'âge des candidats

	Moyenne d'âge	Candidat le plus jeune	Candidat le plus âgé
Inscrits	46,1 ans	29 ans	61 ans
Admissibles	46,3 ans	32 ans	61 ans
Admis	44,5 ans	32 ans	57 ans

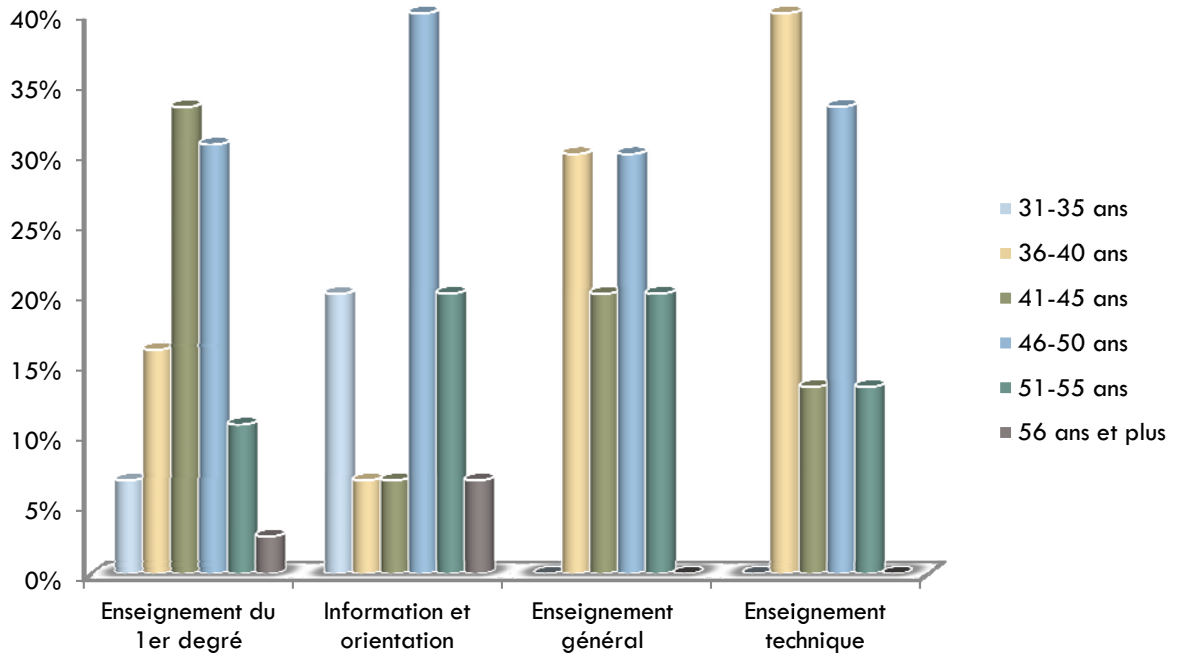
La moyenne d'âge des admis est sensiblement identique à celle de la session précédente (44,2 ans).

Répartition par âge des candidats

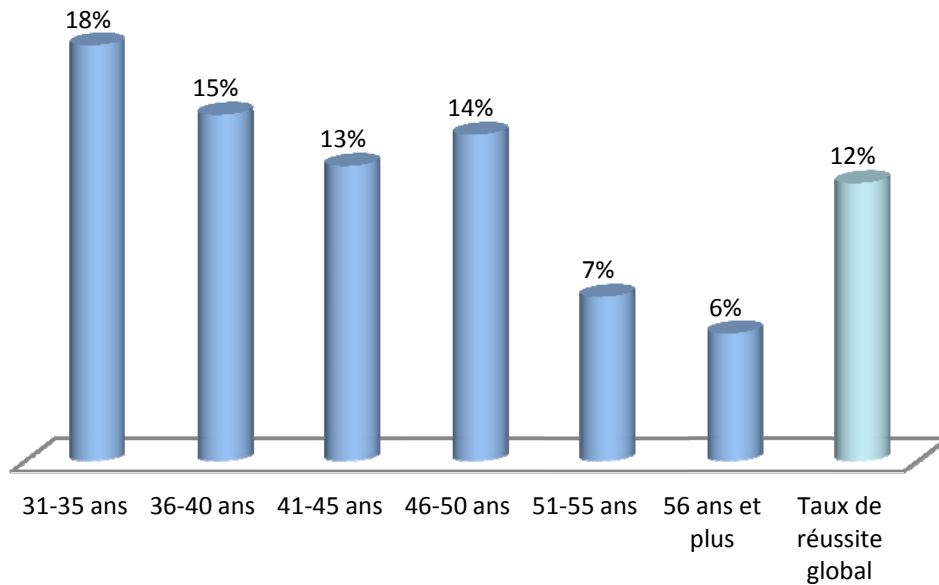


Comme les années précédentes, la tranche d'âge 41-50 ans est celles qui comporte le plus de candidats (52% des inscrits et 58% des admis).

Tranches d'âge des admis par spécialité



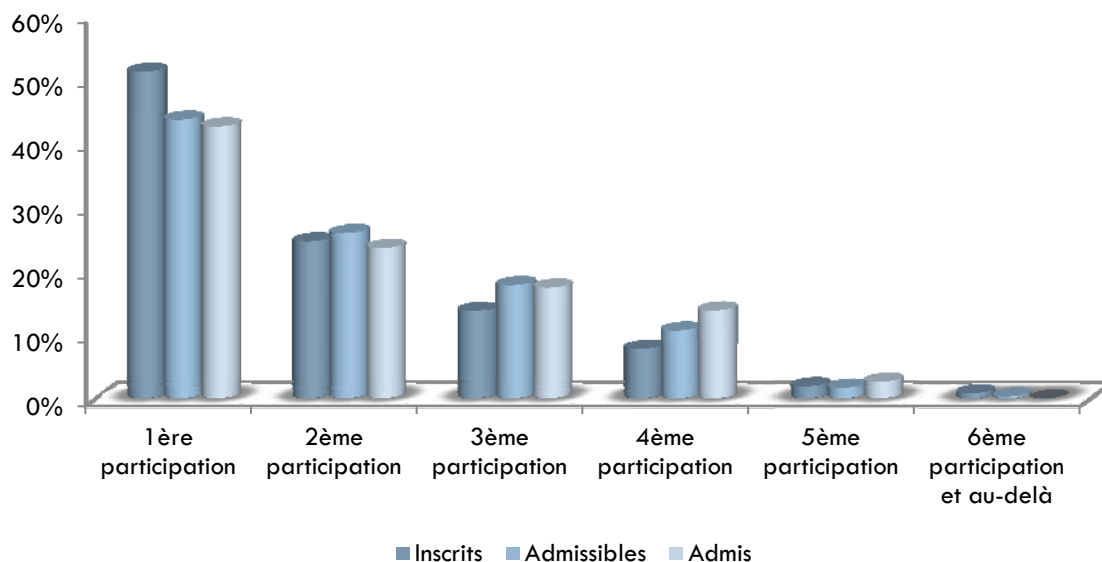
Taux de réussite par tranche d'âge



Le nombre de participations des candidats au concours IEN

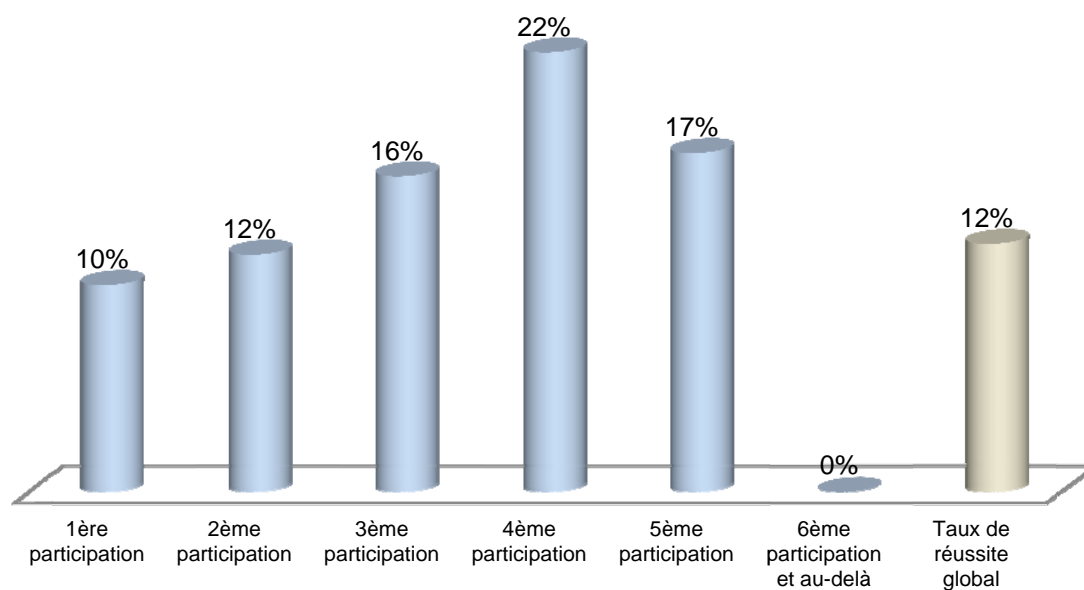
Toutes les données étudiées dans cette rubrique sont renseignées par les candidats lors de leur inscription et sont donc déclaratives.

Répartition des candidats par nombre de participations au concours de recrutement des IEN

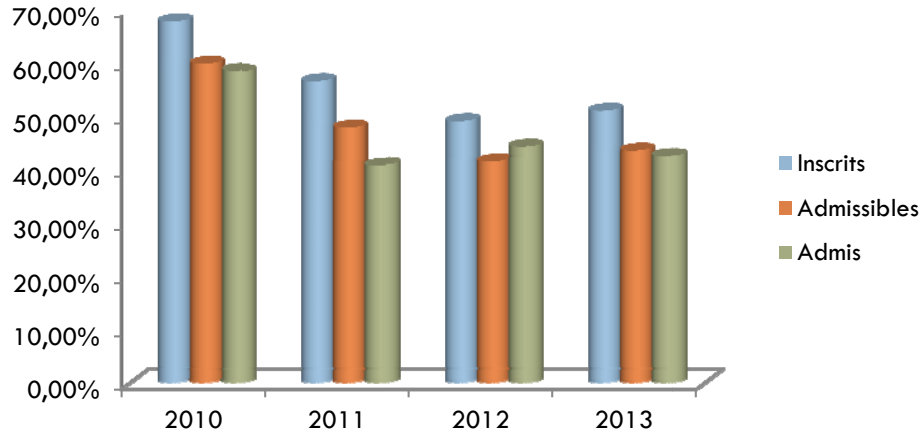


51% des inscrits se présentent au concours pour la 1ère fois (49% en 2012 et 57% en 2011). Ils sont 42% parmi les admis (44% en 2012).

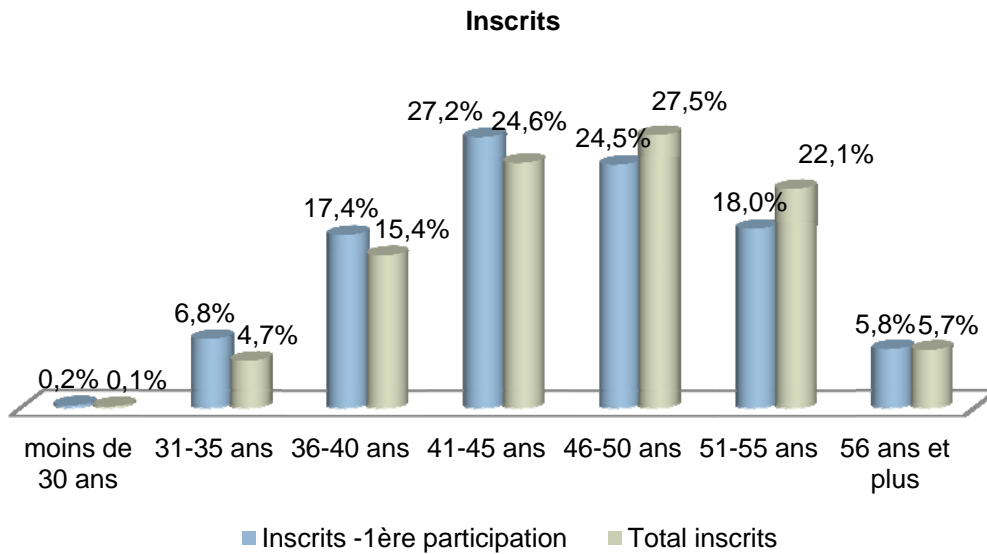
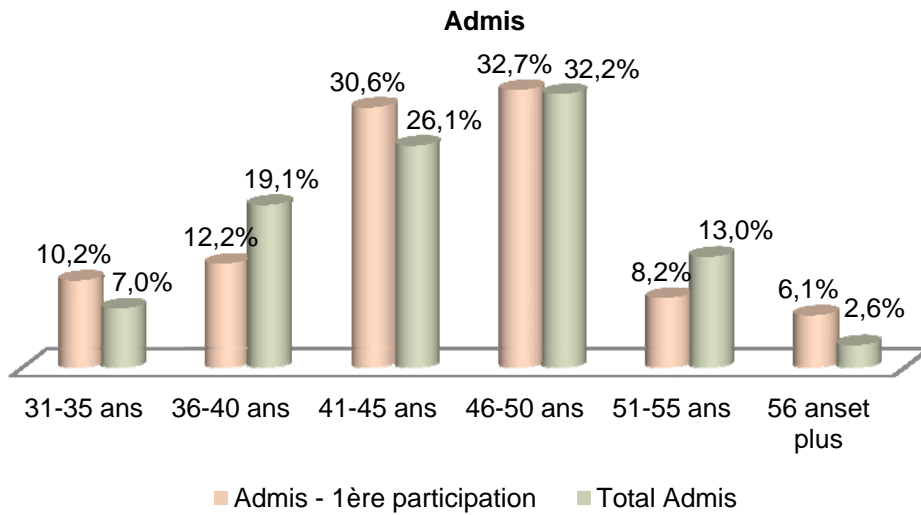
Taux de réussite par nombre de participation



Pourcentage des candidats se présentant au concours pour la 1ère fois - comparaison sessions 2010, 2011, 2012 et 2013

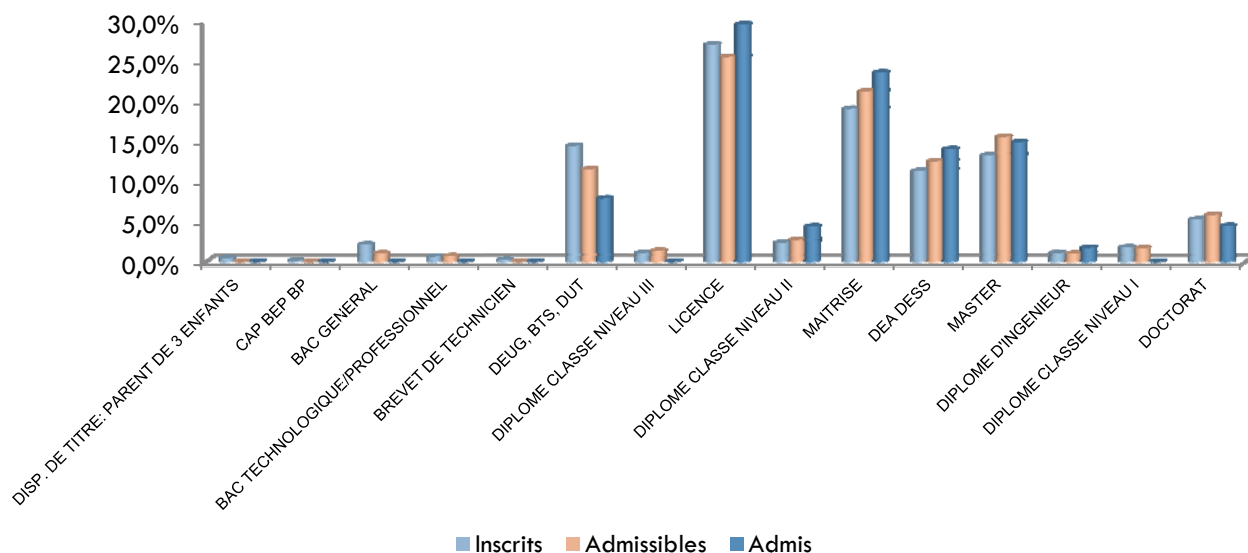


Répartition par tranche d'âge

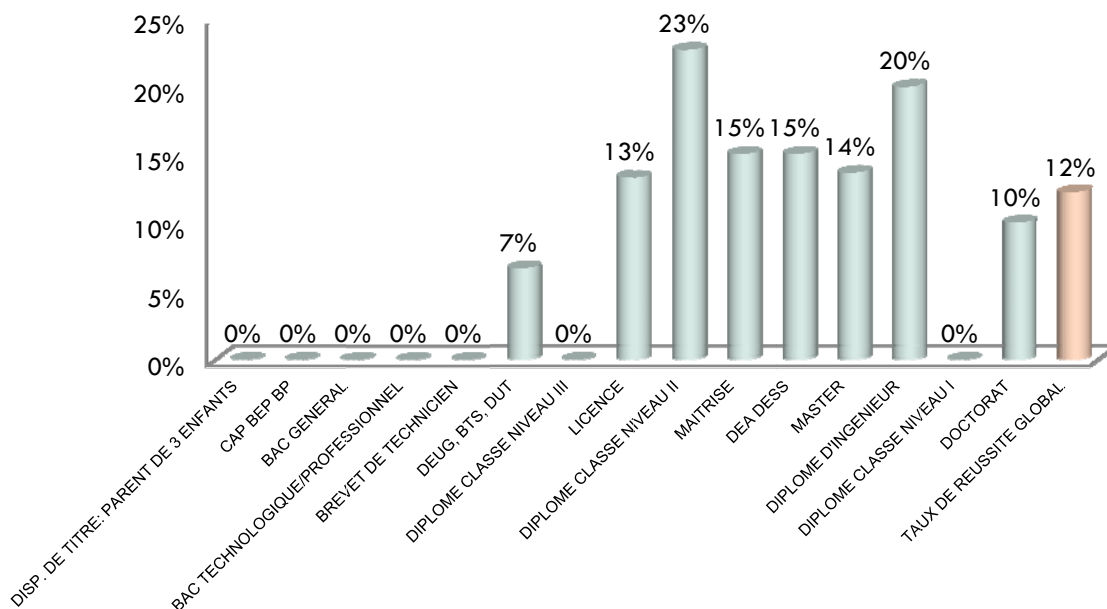


Niveau de diplôme des candidats

Représentativité des diplômes aux différents stades du concours



Taux de réussite par diplôme

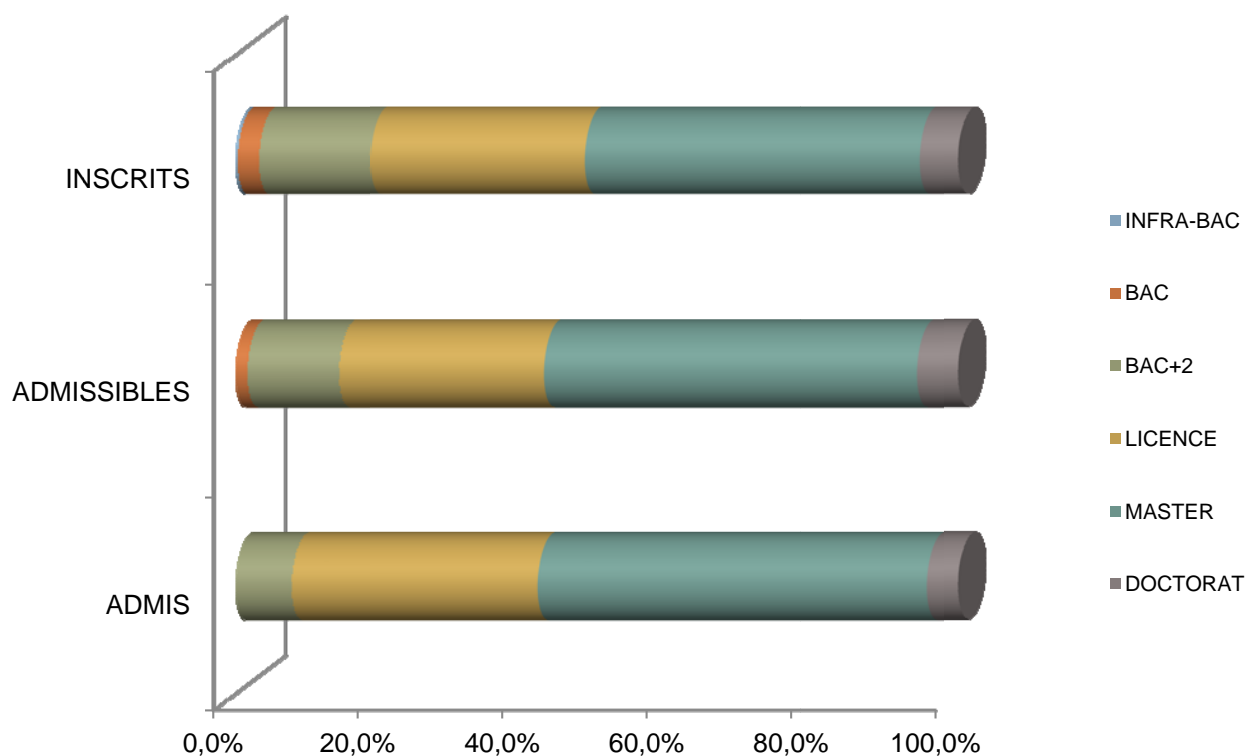


Les titulaires d'un diplôme de niveau licence et master ont globalement un taux de réussite supérieur à la moyenne.

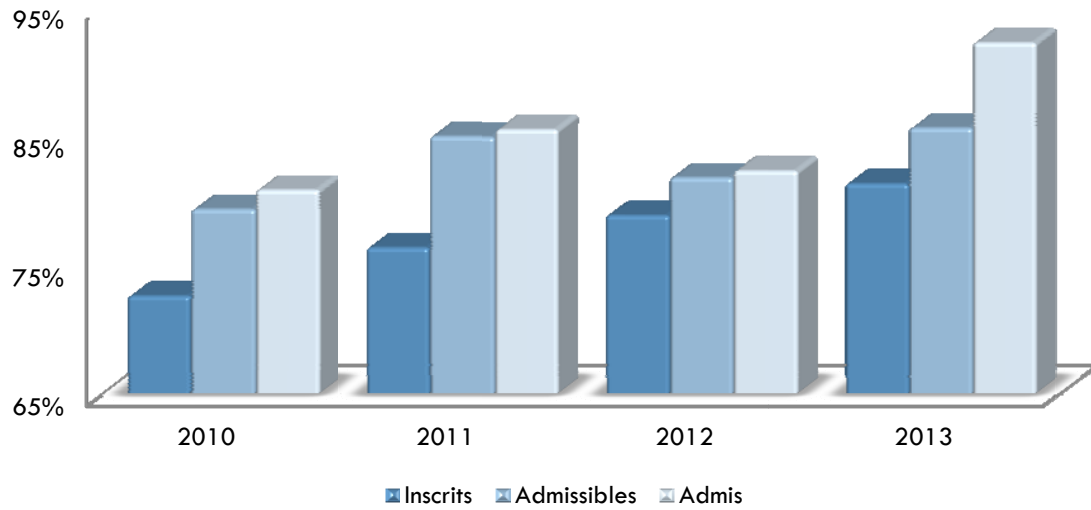
Un regroupement par niveau de diplôme permet de mieux appréhender le niveau des candidats.

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

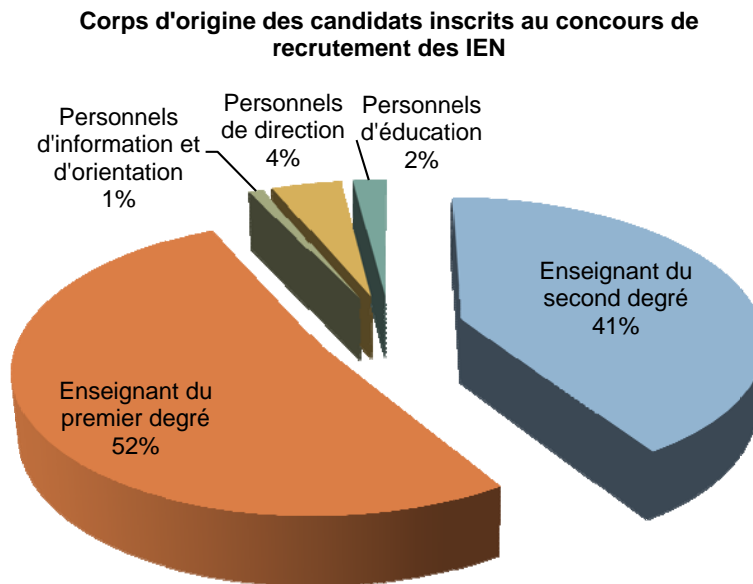


Représentativité des diplômes égaux ou supérieurs à la licence

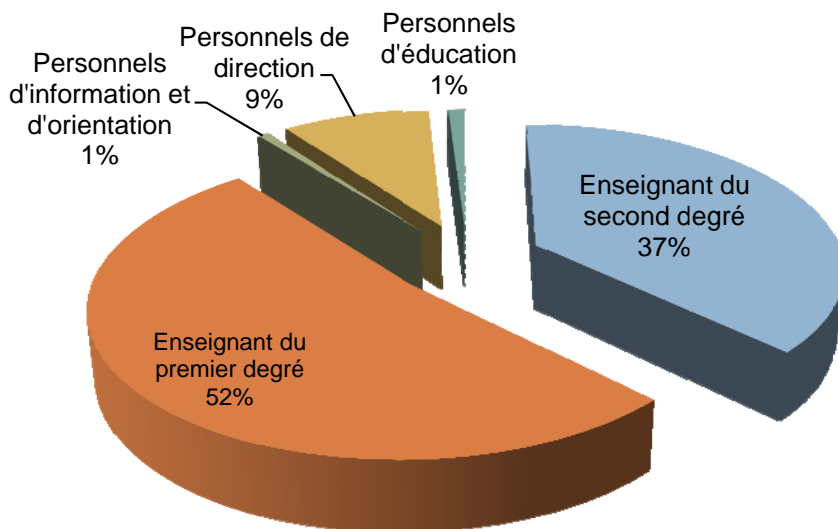


Pour cette session, 92% des admis ont un diplôme au moins égal à la licence (82% en 2012).

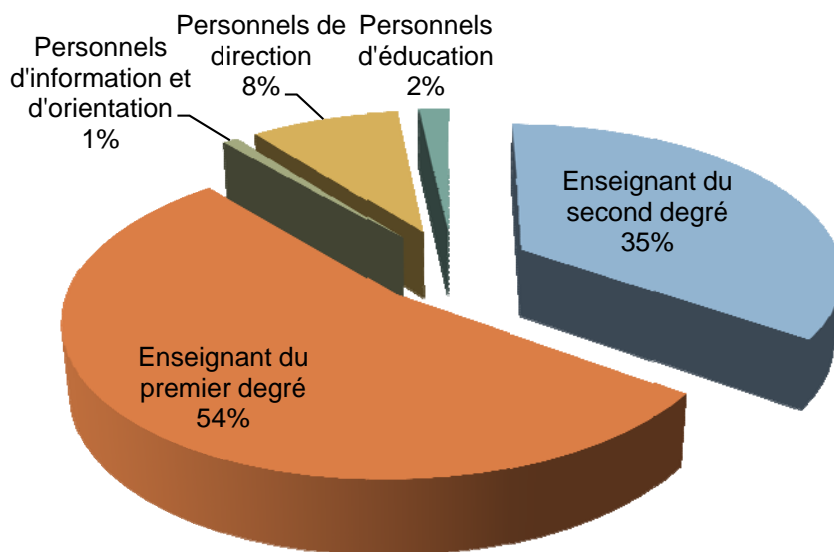
Le corps d'origine des candidats



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

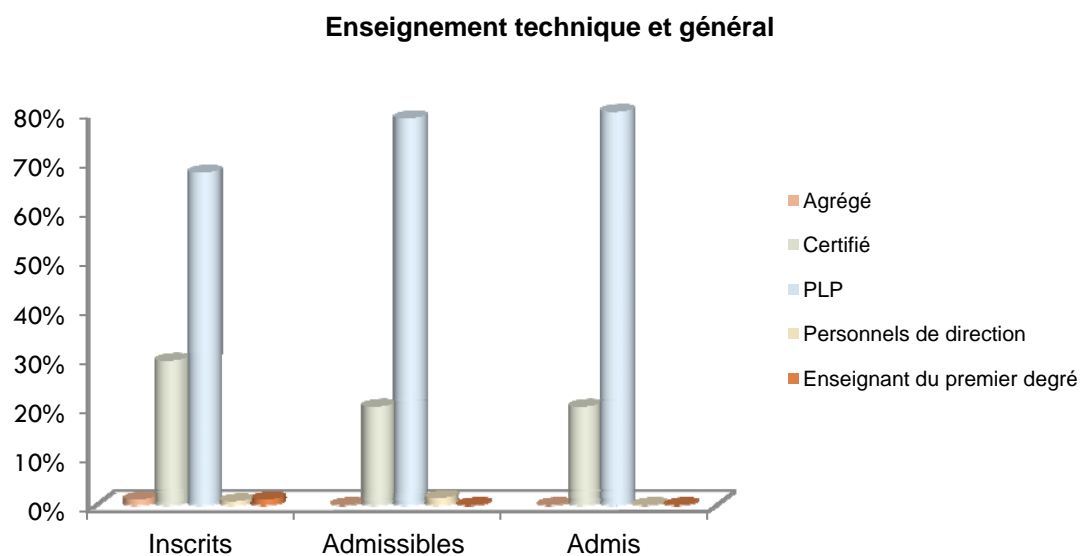
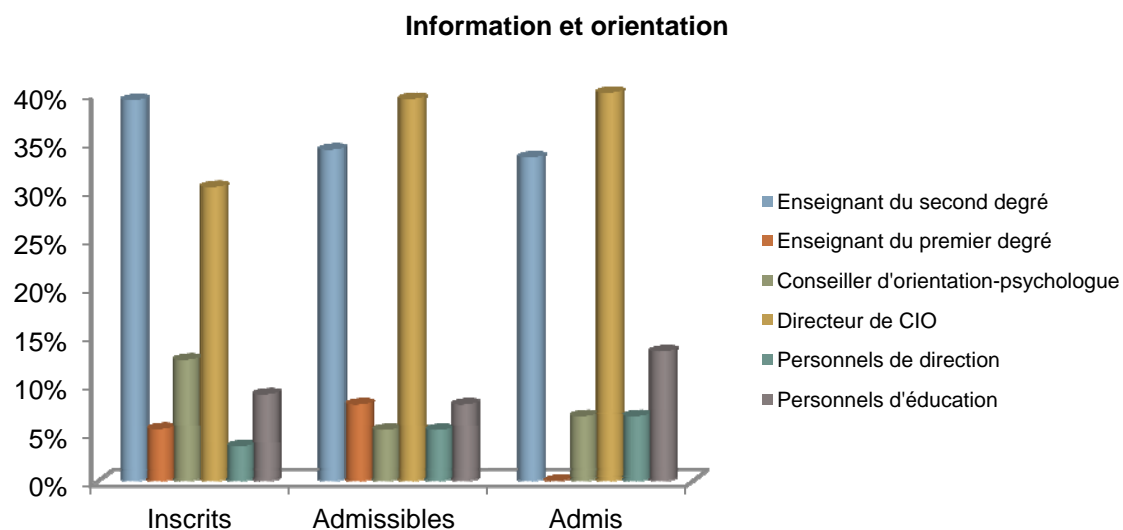
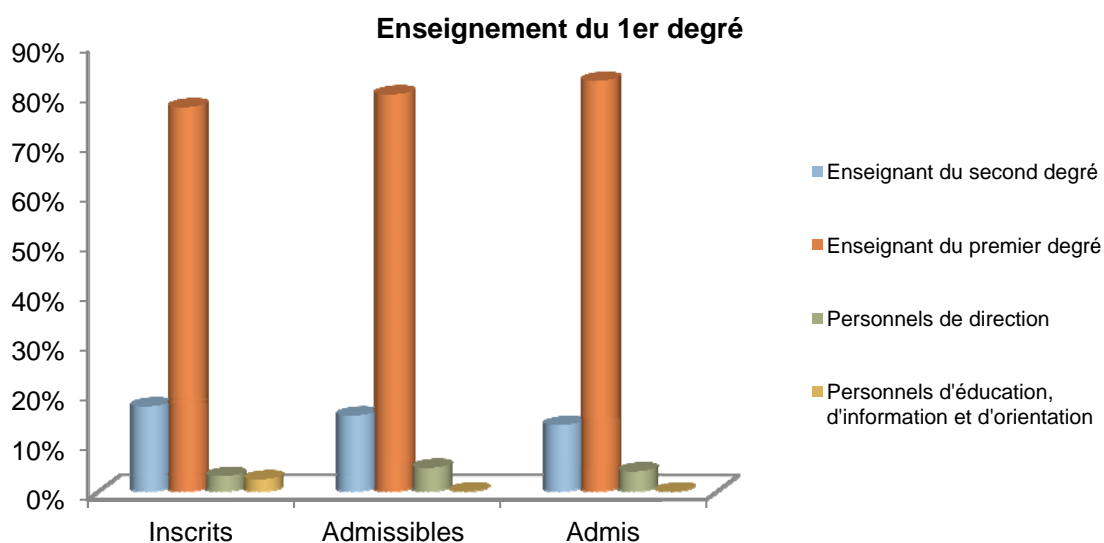


Corps d'origine des lauréats du concours de recrutement des IEN



Parmi les lauréats enseignants du second degré, 50% sont PLP et 50% certifiés. Les PLP ont été exclusivement admis dans les spécialités enseignement technique et général. En revanche, les certifiés comptent des lauréats dans toutes les spécialités. Les CPE ont été admis dans la spécialité Information et orientation.

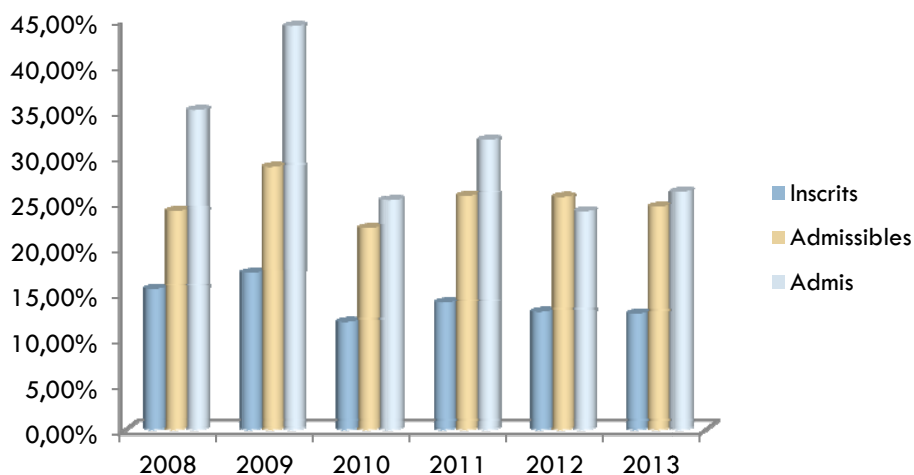
Corps d'origine par spécialité :



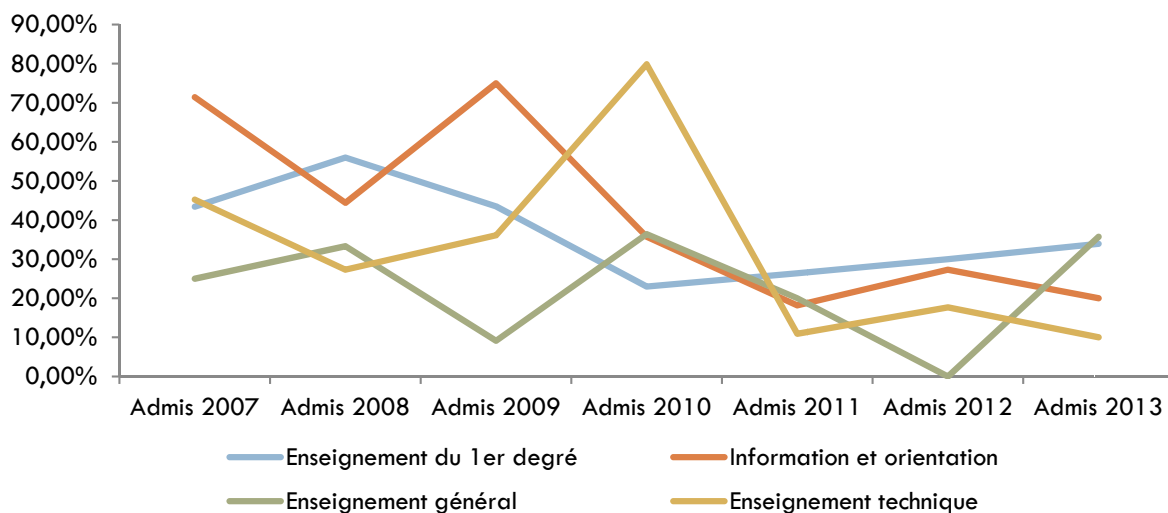
Candidats faisant fonction d'IEN

	Total des candidats	Candidats faisant fonction	Session 2013	Rappel 2012	Rappel 2011	Rappel 2010	Rappel 2009
Inscrits	943	120	12,73%	12,94%	13,94%	11,81%	17,18%
Admissibles	298	73	24,50%	25,58%	25,66%	22,10%	28,83%
Admis	115	30	26,09%	24,19%	31,82%	25,19%	44,31%

Proportion de faisant fonction pour les sessions 2008 à 2013



Taux de réussite des candidats faisant fonction, par spécialité, depuis 2007



Origine géographique des candidats

ACADEMIES	INSCRITS	ADMISSIBLES	ADMIS	Pourcentage d'inscrits	Pourcentage d'admissibles	Pourcentage d'admis	Taux de réussite académique 2013
AIX-MARSEILLE	44	12	5	4,67%	4,03%	4,35%	11,36%
AMIENS	28	10	3	2,97%	3,36%	2,61%	10,71%
BESANCON	9	4	2	0,95%	1,34%	1,74%	22,22%
BORDEAUX	28	16	7	2,97%	5,37%	6,09%	25,00%
CAEN	22	6	0	2,33%	2,01%	0,00%	0,00%
CLERMONT-FERRAND	14	6	3	1,48%	2,01%	2,61%	21,43%
CORSE	2	0	0	0,21%	0,00%	0,00%	0,00%
CRETEIL	64	18	6	6,79%	6,04%	5,22%	9,38%
DIJON	19	6	3	2,01%	2,01%	2,61%	15,79%
GRENOBLE	35	11	3	3,71%	3,69%	2,61%	8,57%
GUADELOUPE	25	7	0	2,65%	2,35%	0,00%	0,00%
GUYANE	16	5	2	1,70%	1,68%	1,74%	12,50%
LA REUNION	27	5	3	2,86%	1,68%	2,61%	11,11%
LILLE	75	21	6	7,95%	7,05%	5,22%	8,00%
LIMOGES	3	3	3	0,32%	1,01%	2,61%	100,00%
LYON	41	15	7	4,35%	5,03%	6,09%	17,07%
MARTINIQUE	18	3	3	1,91%	1,01%	2,61%	16,67%
MAYOTTE	12	2	1	1,27%	0,67%	0,87%	8,33%
MONTPELLIER	41	16	6	4,35%	5,37%	5,22%	14,63%
NANCY-METZ	27	10	5	2,86%	3,36%	4,35%	18,52%
NANTES	34	10	5	3,61%	3,36%	4,35%	14,71%
NICE	24	7	3	2,55%	2,35%	2,61%	12,50%
NOUVELLE CALEDONIE	7	2	1	0,74%	0,67%	0,87%	14,29%
ORLEANS-TOURS	36	12	6	3,82%	4,03%	5,22%	16,67%
PARIS	26	8	2	2,76%	2,68%	1,74%	7,69%
POITIERS	22	8	1	2,33%	2,68%	0,87%	4,55%
POLYNESIE FRANCAISE	13	2	0	1,38%	0,67%	0,00%	0,00%
REIMS	24	7	2	2,55%	2,35%	1,74%	8,33%
RENNES	30	13	6	3,18%	4,36%	5,22%	20,00%
ROUEN	29	4	2	3,08%	1,34%	1,74%	6,90%
STRASBOURG	19	5	2	2,01%	1,68%	1,74%	10,53%
TOULOUSE	48	18	10	5,09%	6,04%	8,70%	20,83%
VERSAILLES	81	26	7	8,59%	8,72%	6,09%	8,64%
Total général	943	298	115	100,00%	100,00%	100,00%	12,20%

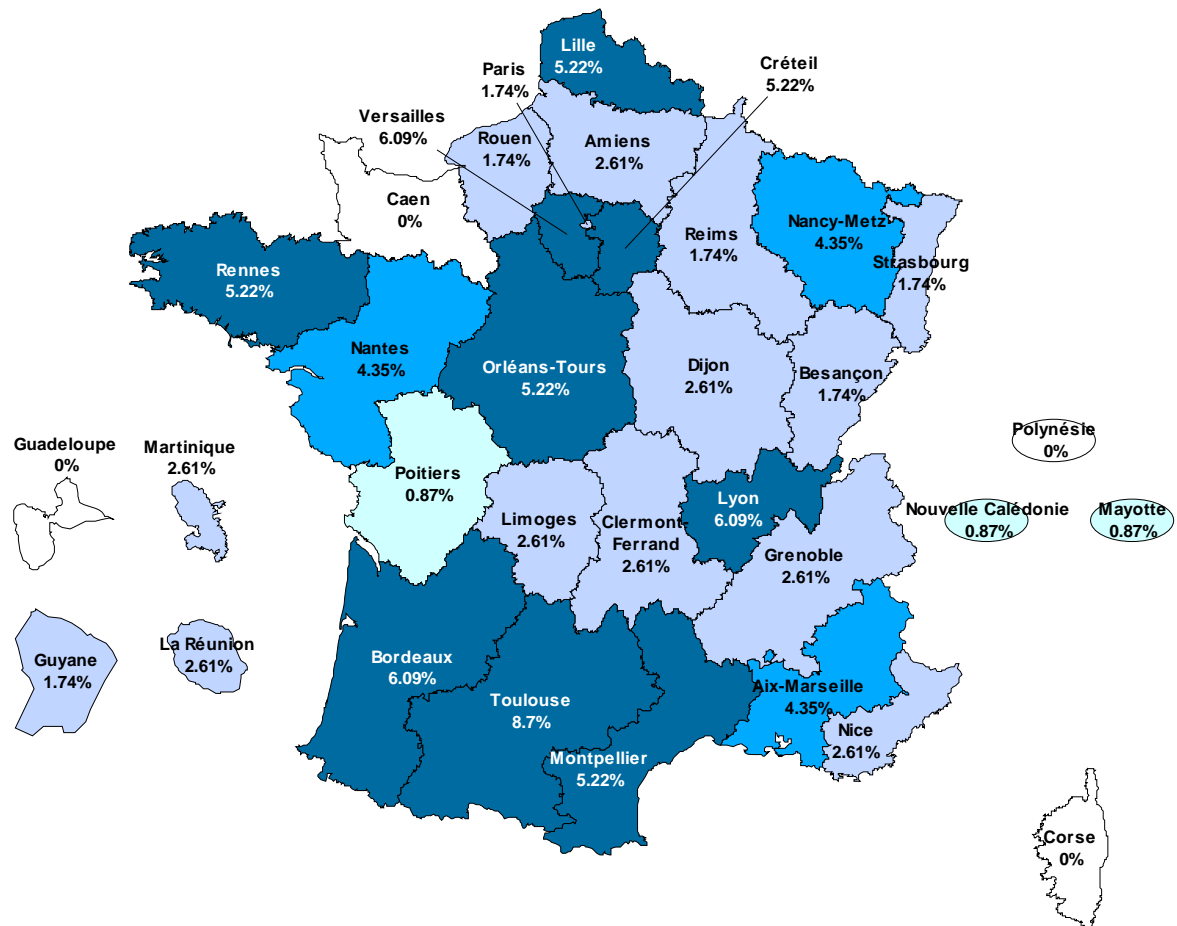
Répartition académique des candidats inscrits



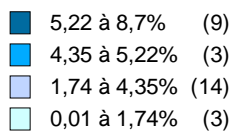
Répartition académique des candidats inscrits

- 3,82 à 8,59% (8)
- 2,86 à 3,82% (8)
- 2,01 à 2,86% (8)
- 0 à 2,01% (9)

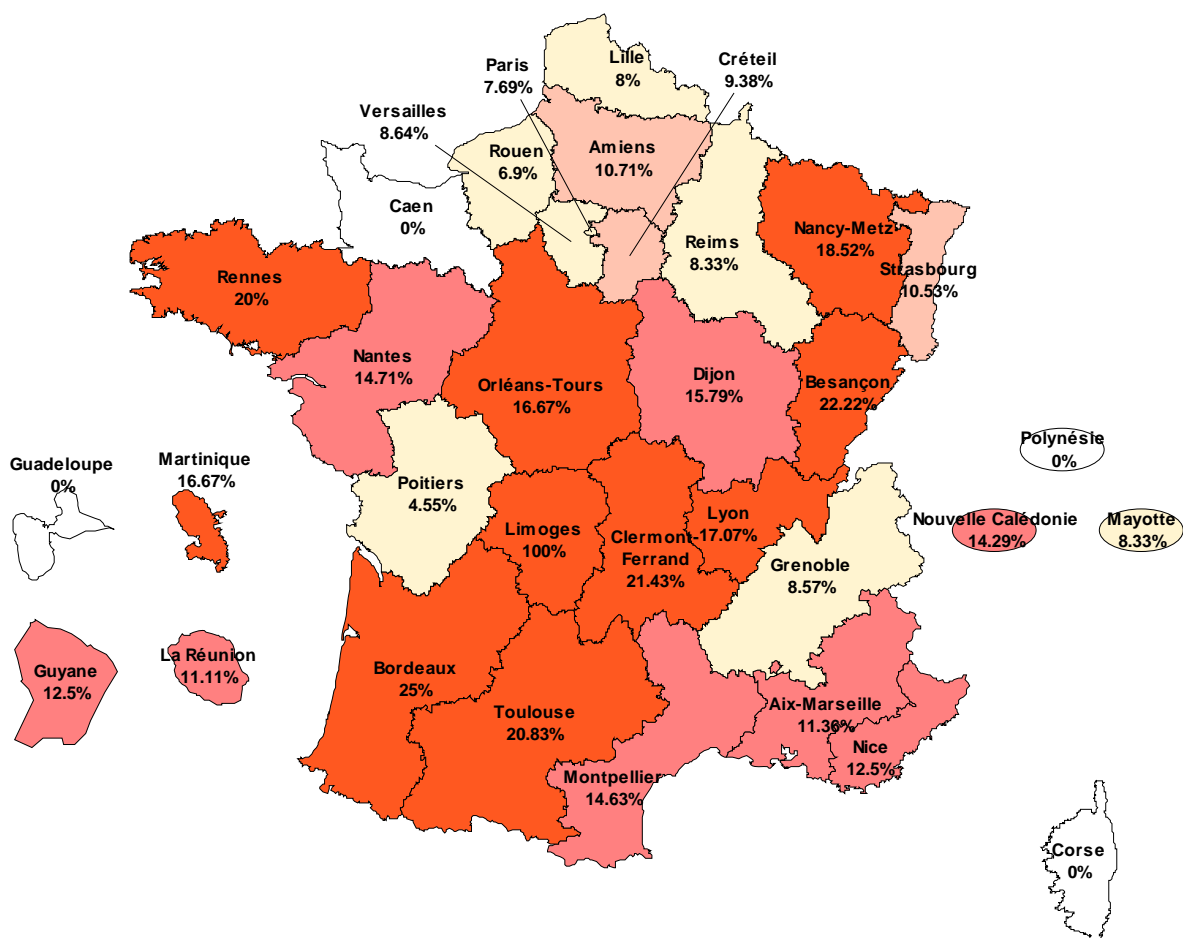
Répartition académique des candidats admis



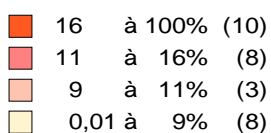
Répartition académique des candidats admis



Taux de réussite par académie

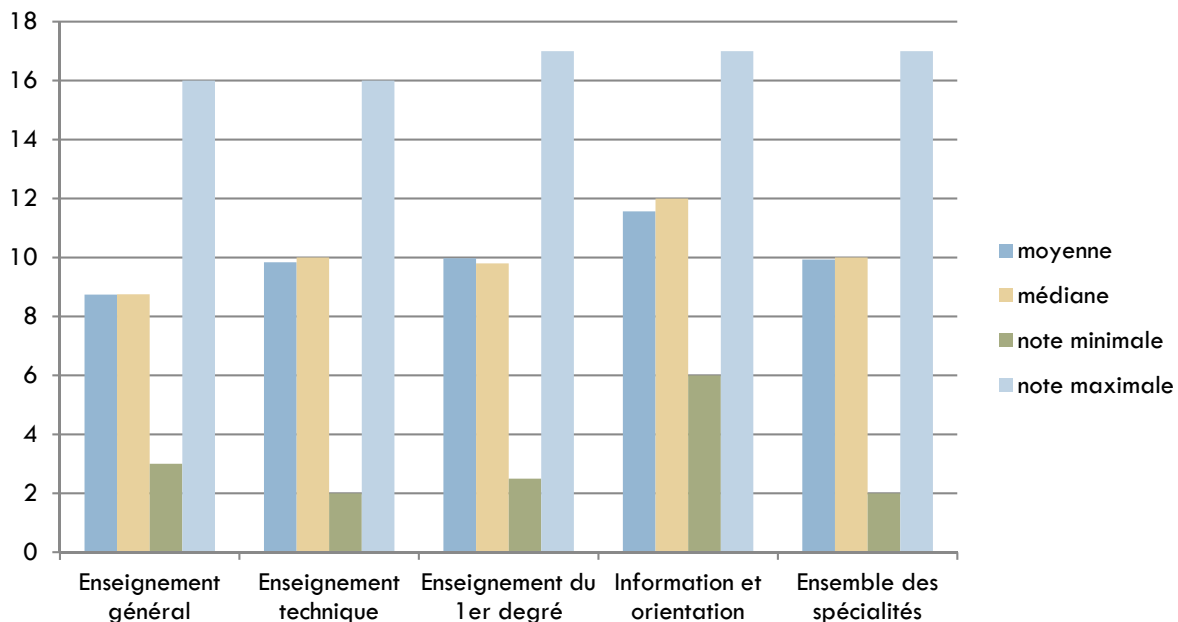


Taux de réussite

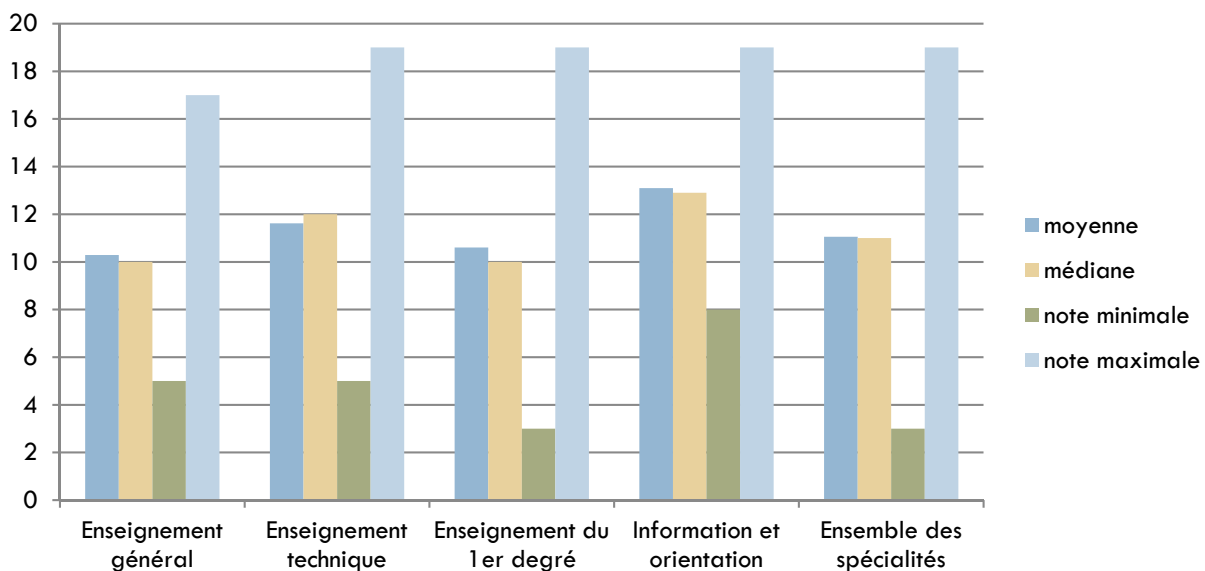


C – ETUDE SUR LA REPARTITION DES NOTES

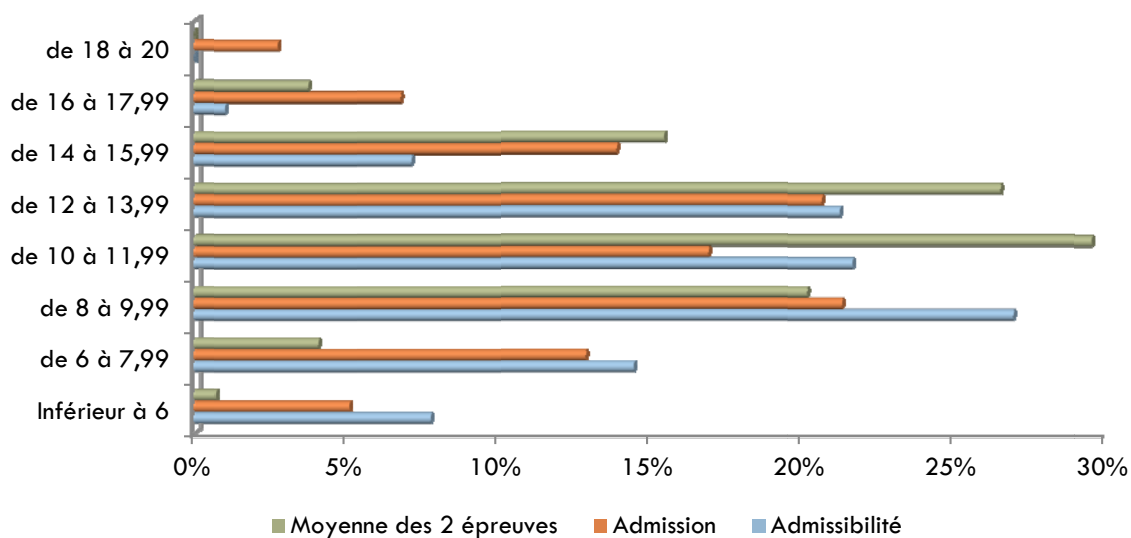
Admissibilité



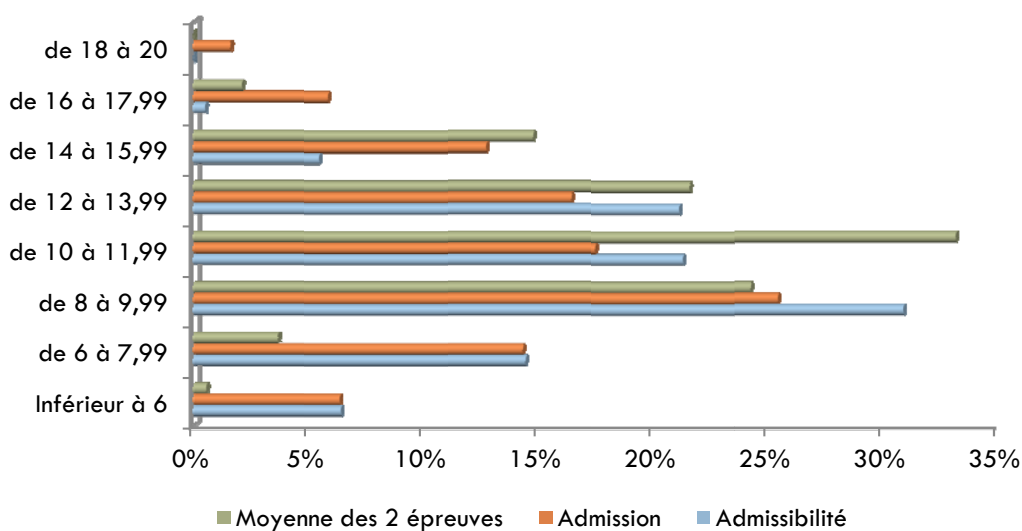
Admission



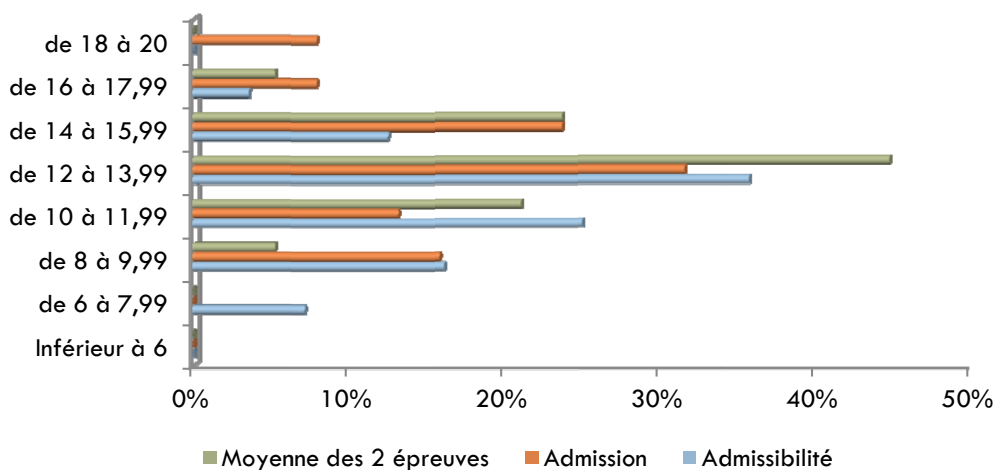
Répartition des notes



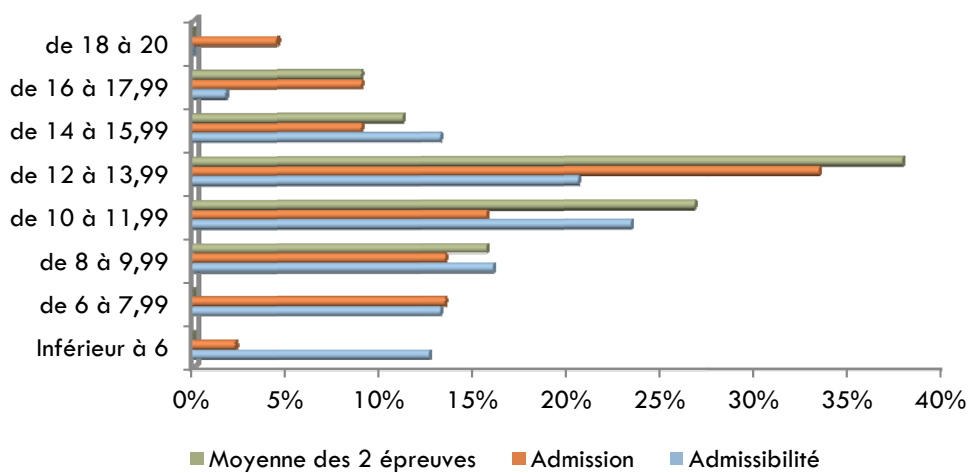
Répartition des notes - Enseignement du premier degré



Répartition des notes - Information et orientation



Répartition des notes - Enseignement technique



Répartition des notes - Enseignement général

