

DE CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY  
ONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY DE C  
E CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY D  
DE CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY  
ONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY DE C  
E CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY D  
DE CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY  
ONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY DE C  
E CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY D

**RAPPORTS  
DE JURYS  
DE CONCOURS  
2009**

DE CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY  
RY DE CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY D  
DE CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY  
ONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY DE C  
E CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY D  
DE CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY  
ONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY DE C  
E CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY D  
DE CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY  
ONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY DE C  
E CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY D  
DE CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY  
ONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY DE C  
E CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY D  
DE CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY  
ONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY DE C  
E CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY D  
DE CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY  
ONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY DE C  
E CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY D  
DE CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY  
ONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY DE C  
E CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY D  
DE CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY  
ONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY DE C  
E CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY D  
DE CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY  
ONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY DE C  
E CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY D  
DE CONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY  
ONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY DE C  
ONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY DE C  
ONCOURS 2009 RAPPORTS DE JURY DE C

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

Session 2009





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

Concours de recrutement  
des inspecteurs de l'éducation nationale

Rapport établi par :

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

Brigitte DORIATH  
Inspectrice générale  
de l'éducation nationale  
Vice-présidente du jury

2009

## SOMMAIRE

---

<b>1. INTRODUCTION.....</b>	<b>3</b>
<b>Objectifs et contenus du rapport .....</b>	<b>3</b>
<b>Répartition et évolutions des postes mis au concours.....</b>	<b>3</b>
<b>2. L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITE .....</b>	<b>4</b>
<b>Bilan de l'épreuve d'admissibilité .....</b>	<b>4</b>
<b>Contenu des dossiers .....</b>	<b>4</b>
<b>Remarques du jury au titre de la session 2009 .....</b>	<b>6</b>
<b>3 – L'ÉPREUVE D'ADMISSION.....</b>	<b>11</b>
<b>Bilan de l'épreuve d'admission.....</b>	<b>11</b>
<b>L'épreuve.....</b>	<b>11</b>
<b>Remarques du jury au titre de la session 2009 .....</b>	<b>12</b>
<b>4. CONSEILS POUR LA PREPARATION DU CONCOURS.....</b>	<b>18</b>
<b>L'information préalable.....</b>	<b>18</b>
<b>La préparation du dossier.....</b>	<b>19</b>
<b>La préparation de l'épreuve d'admission.....</b>	<b>20</b>
<b>5. ANNEXES.....</b>	<b>22</b>
<b>Annexe 1. Critères d'évaluation.....</b>	<b>22</b>
<b>Annexe 2. Composition du jury (session 2009) .....</b>	<b>26</b>
<b>Annexe 3 Données statistiques. ....</b>	<b>28</b>

# 1. INTRODUCTION

---

Conformément au décret n°90-675 du 18 juillet 1990, modifié et à l'arrêté du 25 octobre 1990 modifié par les trois arrêtés du 28 juillet 2003, du 4 septembre 2006 et du 25 janvier 2008, le concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale est organisé en deux épreuves : une épreuve d'admissibilité sur dossier individuel constitué par chaque candidat et une épreuve orale d'admission sous la forme d'un entretien avec le jury de 45 minutes maximum.

## Objectifs et contenus du rapport

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 objectifs d'informer les candidats sur les exigences et les modalités de ce concours.

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

## Répartition et évolutions des postes mis au concours

168 postes étaient offerts au concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale pour la session 2009. Ces postes se répartissent comme suit :

Premier degré : 119 postes (130 en 2008)

Information et Orientation : 12 postes (10 en 2008)

Enseignement professionnel et technique : 26 postes (22 en 2008) dont :

- Économie Gestion : 8 postes (8 postes en 2008)
- Sciences et Techniques Industrielles : 18 postes (14 en 2008)

Enseignement général : 11 postes (16 en 2008) dont :

- Lettres - Langues vivantes : 1 poste (3 postes en 2008)
- Lettres - Histoire et Géographie : 2 postes (7 postes en 2008)
- Mathématiques - Sciences physiques : 8 postes (6 postes en 2008).

## 2. L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

---

### Bilan de l'épreuve d'admissibilité

Premier degré : 270 candidats admissibles pour 119 postes

Information et orientation : 26 candidats admissibles pour 12 postes

Économie et gestion : 20 candidats admissibles pour 8 postes

Sciences et techniques industrielles : 43 candidats admissibles pour 18 postes

Lettres - Langues vivantes : 4 candidats admissibles pour 1 poste

Lettres - Histoire et géographie : 6 candidats admissibles pour 2 postes

Mathématiques - Sciences physiques : 16 candidats admissibles pour 8 postes.

### Contenu des dossiers

#### COMPOSITION DU DOSSIER

---

Le dossier de candidature comprend les renseignements relatifs à l'état-civil et la demande individuelle d'inscription. Il comprend en outre :

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

#### MODALITÉS D'EXAMEN DES DOSSIERS

---

Les dossiers sont examinés par le jury selon des procédures rigoureuses, identiques à celles des années précédentes. Le jury, désigné par arrêté ministériel, est organisé en commissions composées, en fonction de la spécialité de recrutement, de :

- un inspecteur général de l'éducation nationale de la spécialité
- un inspecteur territorial (inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale et/ou un inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional de la spécialité, tout particulièrement, pour les disciplines de l'enseignement technique et/ou un inspecteur de l'éducation nationale de la spécialité
- une personnalité qualifiée.

Les dossiers sont évalués en fonction de critères répertoriés dans la grille commune d'analyse (cf annexe) mise à la disposition des commissions.

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

## ÉTAT DES SERVICES ET CURRICULUM VITAE, CURRICULUM VITAE ET MOTIVATIONS

---

L'état des services, le curriculum vitae et la lettre de motivation sont trois documents complémentaires du dossier du candidat, qui permettent au jury de fonder sa décision. Cependant, les candidats sont encore trop nombreux à confondre état des services et curriculum vitae d'une part, curriculum vitae et présentation des motivations d'autre part.

**L'état des services**, contrôlé par l'inspection académique ou par le rectorat, mentionne, de façon chronologique et sans aucun commentaire, la nature et le lieu des fonctions successivement assurées. Un tel document permet au jury d'appréhender le déroulement de carrière de chaque candidat, d'apprécier la variété éventuelle du parcours professionnel ainsi que le degré de mobilité géographique et/ou fonctionnelle.

**Le curriculum vitae** se différencie nettement d'un simple état de services : il met en perspective les étapes du parcours professionnel, éclaire les différents choix professionnels qui jalonnent ce parcours et identifie les compétences acquises à chaque étape. Ces éléments doivent être présentés de manière claire, concise mais précise et organisée.

Le jury n'attend pas une organisation type du curriculum vitae. Un déroulement chronologique, assorti d'encadrés analytiques, est parfaitement recevable. Une présentation thématique l'est également, sous réserve qu'elle ne s'inscrive pas dans un modèle emprunté et faussement thématique ("les années d'apprentissage", "les années d'approfondissement", etc.). L'essentiel est que tout curriculum vitae soit structuré, mettant en évidence les moments forts qui fondent la dynamique d'une carrière. La présentation du curriculum vitae est l'expression même du candidat, de ce qu'il a été et de ce qu'il est. Il doit également répondre à une double exigence : faire la présentation des moments du parcours professionnel et analyser les compétences acquises dans la perspective de l'accès à des fonctions d'inspecteur. Ceci suppose que le candidat sache aller à l'essentiel et prendre du recul.

**La lettre de motivation** doit permettre au jury d'apprécier la réalité d'un engagement ainsi que la profondeur et la solidité de motivations qui peuvent, par ailleurs, être de nature variée. Alors que le curriculum vitae fait part d'une expérience acquise, la lettre de motivation, tournée vers l'avenir, doit s'inscrire dans la perspective du saut qualitatif qu'exige l'accès à des fonctions d'encadrement.

Elle est manuscrite et révèle de ce fait, par la qualité de l'écriture, le soin apporté à la présentation du texte et à l'orthographe, des qualités importantes chez le candidat : la capacité à construire un énoncé clair, dense, sans jargon, un texte authentique et sincère, suffisamment synthétique et construit.

Ce texte doit témoigner également d'une connaissance des fonctions sollicitées, un jugement argumenté et rigoureux, une certaine lucidité sur les différents aspects des missions de l'inspecteur, appréhendées dans leur complexité.

## RENSEIGNEMENTS DIVERS

---

Le candidat doit joindre dans cette rubrique tous les documents justificatifs permettant de mettre en évidence son expérience et son aptitude professionnelle et d'éclairer ainsi les principaux éléments du

dossier. Les renseignements que le candidat souhaite fournir doivent donc faire l'objet d'un choix réfléchi et d'une hiérarchisation.

Par exemple, l'encadrement de stages de formation apparaît plus probant qu'une simple participation à ces stages. L'attestation de stages longs en entreprise mérite certainement d'y figurer. Pour ce qui relève des activités périscolaires, associatives, syndicales ou électives, il est souhaitable d'indiquer le degré d'implication et de responsabilité. La mention de travaux universitaires doit être attestée par un court résumé. Les lettres de recommandation rédigées de manière circonstancielle ne servent pas forcément les intérêts du candidat.

## **Remarques du jury au titre de la session 2009**

Le jury constate avec satisfaction un assez bon niveau général des candidatures : cursus de formation, variété des expériences professionnelles, implication dans le système éducatif et ses réformes, etc. Il apprécie également des dossiers plutôt mieux conçus et organisés.

Cependant, certains constats, récurrents pour la plupart d'entre eux, doivent encore être formulés et s'appliquent à toutes les spécialités du concours (1<sup>er</sup> degré, information et orientation, enseignement technique ou enseignement général).

Le jury fait à nouveau le constat de candidatures mal orientées et mal motivées. Il remarque, pour cette session, un nombre significatif de dossiers dont le contenu - et plus particulièrement la lettre de motivation - est inadapté au profil auquel le candidat postule. De tels dossiers, qui traduisent soit une méconnaissance du périmètre d'exercice de la fonction briguée soit une réelle négligence, le candidat fournissant un dossier identique et exprimant une motivation tout aussi identique pour des profils différents, sont immédiatement écartés car ils invalident la pertinence de la candidature.

Le fait que l'admissibilité à ce concours prenne appui sur un ensemble de documents réunis ou conçus par le candidat donne au dossier une importance que, de toute évidence, certains ne mesurent pas pleinement. Il faudrait qu'enfin, chaque candidat se convainque que le premier contact avec le jury se réalise par l'intermédiaire du dossier ; celui-ci est donc une pièce essentielle venant en appui de la candidature : chacun des éléments le composant doit être construit sachant qu'il sera analysé et pourra être éventuellement approfondi au moment de l'entretien.

### **LA PRÉSENTATION DU DOSSIER**

---

Par sa structure, le dossier fournit au candidat un cadre général de présentation. Mais, à l'intérieur de ce cadre, celui-ci dispose d'une marge importante d'initiative et de liberté. Après la vérification du respect des conditions exigibles, les membres du jury portent nécessairement une attention particulière à la façon dont les candidats ont fait usage de cette marge d'initiative et de liberté, dans les trois espaces que sont le curriculum vitae, les pièces jointes au dossier et, bien sûr, la lettre de motivation. La présentation du dossier constitue un premier critère d'appréciation dont on voit aisément l'importance.

Les meilleurs dossiers sont de toute évidence organisés, bien présentés, lisibles et rassemblent les documents choisis de manière à éclairer la cohérence entre les états de service, le curriculum vitae et la lettre de motivation, permettant ainsi au jury de découvrir l'itinéraire du candidat et les raisons qui le conduisent à se présenter.

Les dossiers sont en général correctement instruits et documentés par les candidats, leur présentation, plus claire, facilitant le travail d'analyse du jury.

Cependant, redisons-le cette année encore, il est inconcevable que des candidats à une fonction d'encadrement au sein de l'éducation nationale adressent au jury un support d'évaluation aussi peu respectueux des attentes minimales. Bien au-delà des conditions de recevabilité administrative, ces attentes ne sont autres que celles qui découlent des règles générales de la communication écrite, pour peu que l'on sache pratiquer cette dernière dans un contexte professionnel. Il importe que le candidat réfléchisse à l'image donnée de lui-même par son dossier : le style adopté, l'orthographe et la syntaxe doivent être irréprochables. Les membres du jury s'étonnent de fautes de langue majeures (accords de participes passés, par exemple), d'une orthographe approximative, de textes mal présentés (absence de paragraphes) et du manque de soin (écriture parfois illisible, ratures nombreuses) apporté à certains dossiers.

Des candidats recourent encore volontiers à une écriture inutilement complexe, adressant au jury une lettre qui :

- égrène les formules convenues sur le rôle de l'inspecteur (trop souvent perçu uniquement comme un... « animateur pédagogique ») ;

- s'enlise dans les détails autobiographiques ;

- se trompe de registre (en tentant d'adopter ce que l'on croit être une langue administrative ou institutionnelle, on adresse trop souvent au jury une lettre dont les formules ampoulées ou ronflantes fleurent le psittacisme (« ... mon intérêt pour l'aspect véhicule de communication lié à la langue... » / « ... il me paraissait nécessaire de resituer la démarche dans le continuum des apprentissages du socle commun... » / « ... il était donc capital de faire fi de la réalité artificielle de la classe tout en tentant de fournir des compétences et des savoirs transférables aux autres disciplines... » / etc.) ;

- commet l'erreur rédhibitoire consistant à proclamer des certitudes égocentriques, conjuguées au présent ou au futur de l'indicatif plutôt qu'au conditionnel de l'interrogation de soi (« ... De part [sic] ma capacité à impulser et mettre en place des dispositifs éducatifs et pédagogiques, je peux dire que j'ai les qualités et compétences requises pour devenir inspecteur de l'éducation nationale... » / « En me présentant à ce concours, j'ai décidé de saisir cette opportunité à des fins d'ascension sociale... » / « Ainsi, je pourrai m'ériger en instigateur de nouveaux projets et franchir une étape supérieure... » / « Je suis consciente des changements qui interviennent dans ma vie. Je suis prête à les assumer. » / etc.).

La présentation du dossier inclut également le choix d'une photographie. Celle-ci doit présenter le candidat sous un jour favorable (attitude et tenue compatibles avec la fonction de cadre envisagée). Le jury déplore le soin insuffisamment porté par le candidat à sa propre présentation (parfois non mise en valeur voire proche de l'irrespect) ainsi qu'à sa tenue vestimentaire, qui doit être adaptée aux fonctions d'encadrement.

## LE FOND

---

Le jury tient à s'assurer que toute candidature à une fonction d'inspection repose sur une expérience personnelle et professionnelle suffisamment riche et ouverte ainsi que sur un véritable engagement dans les fonctions de l'encadrement. En effet, contrairement à ce qu'expriment dans leur dossier quelques rares candidats, la fonction d'IEN n'est pas une fin de carrière naturelle à toute autre fonction exercée auparavant et suppose donc du candidat qu'il a développé les compétences suffisantes pour prétendre à exercer les fonctions d'IEN.

Les candidatures sont d'autant plus légitimes qu'elles prennent appui sur une expérience pédagogique solide et un niveau scientifique attesté par des titres universitaires.

Le chemin parcouru, l'articulation entre l'expérience acquise et les différentes facettes des fonctions sollicitées doivent apparaître clairement grâce aux trois pièces clefs du dossier (état des services, curriculum vitae et lettre de motivation). Elles sont malheureusement trop souvent mal articulées entre elles et se répètent au lieu de se compléter.

**Les curriculum vitae** les plus parlants sont présentés sous une forme synthétique, mettant bien en évidence les apports de l'expérience acquise dans la perspective de l'accès à des fonctions d'inspecteur.

Comme les années précédentes, le jury regrette la confusion avec un état des services énumératif, linéaire, ne mettant pas en perspective l'expérience du candidat et ne soulignant pas la manière dont cette expérience lui a permis d'acquérir au moins certaines des qualités requises pour devenir IEN ou bien un curriculum vitae qui n'est pas construit au service du projet professionnel :

- peu de dossiers témoignent d'une expérience professionnelle et personnelle élargie ou de l'exercice de responsabilité dans des contextes variés. Peu font également état d'une mobilité professionnelle et/ou géographique ;
- de nombreux candidats ne savent pas tirer profit de leurs expériences antérieures, hors éducation nationale, voire ont tendance à les obérer purement et simplement, alors qu'il serait, au contraire, souhaitable d'analyser et d'exploiter, avec le recul nécessaire, tous les acquis de trajets parfois très diversifiés.

Ces documents souffrent aussi de l'absence trop fréquente de l'esprit de synthèse et de concision : certains curriculum vitae notamment atteignent, voire dépassent, les cinq pages ; d'aucuns sont même accompagnés d'un véritable « compte rendu de mandat ».

Le curriculum vitae thématique, les présentations originales (mais non fantaisistes, ou hyper-coloriées) sont appréciés ; pour autant, il faut conserver une dimension diachronique.

**La lettre de motivation** n'est pas un pur exercice de style. Elle doit impliquer le postulant, faire la démonstration d'une aspiration étayée par des arguments solides. Ce n'est pas non plus un récit de carrière, ou une lettre avec en tête et formule de politesse.

C'est la présentation d'un projet majeur dans la vie professionnelle, dont le candidat a pris la juste mesure, qui requiert donc une argumentation, une réflexion personnalisée (et non le rappel des missions de l'inspecteur telles que les définit le texte de référence) et d'une certaine densité.

Le jury a apprécié des lettres de motivation écrites en termes simples, au ton personnel et rendant compte d'un effort de projection vers la fonction sollicitée, avec un peu d'enthousiasme mais sans naïveté. Les lettres les plus réussies sont empreintes d'une démarche d'authenticité, d'analyse et de prospective vers des fonctions d'encadrement et d'IEN. Elles sont dûment ciblées sur les motivations. La sincérité emporte la conviction. La qualité rédactionnelle est remarquable.

Cependant, la lettre de motivation est sans aucun doute la pièce la plus médiocre de très nombreux dossiers. La plupart des avis défavorables ont été donnés sur la base de ce document :

- elles sont bien souvent descriptives, reprenant sans analyse et sans personnalisation les instructions de la circulaire de rentrée ou les missions des inspecteurs ; elles se résument à une simple volonté de changement et à un désir de promotion traduisant parfois une vision incomplète voire inexistante du métier d'IEN ;
- elles sont trop rétrospectives et insuffisamment projectives ;

- d'autres confondent l'expression d'une projection dans l'avenir, d'une implication personnelle avec l'exposé de données personnelles voire intimes ;
- l'indigence et la légèreté de certaines lettres de motivation surprennent parfois chez des candidats que le haut niveau professionnel ou universitaire ne dispense assurément pas d'une réflexion personnelle;
- elles traduisent encore souvent une sérieuse méconnaissance des orientations les plus actuelles de la politique éducative nationale qui sont, sauf exception, passées sous silence (LOLF, pilotage par les résultats, socle commun) au profit de généralités sur l'égalité, la lutte contre l'échec, l'école de la République et ses valeurs, l'attachement au service public, etc. ;
- elles ont tendance à faire de la lutte contre l'échec scolaire l'alpha et l'oméga de l'action de l'inspecteur : il conviendrait de ne pas oublier que les bons élèves et les élèves moyens existent et ont aussi le droit d'être instruits ;
- certaines lettres de motivation ne portent aucun témoignage d'intérêt pour l'enseignement dans le premier degré ou en lycée professionnel.

Le sentiment va croissant d'une sorte d'uniformité : à peu près aucun dossier ne sort plus de l'ordinaire et l'on ne sent pas, dans la présentation des motivations, la volonté d'être soi-même mais seulement le souci de se conformer à un modèle. En outre, la dimension institutionnelle (administrative, hiérarchique) de la fonction d'inspecteur et l'inspection proprement dite sont manifestement minorées dans la plupart de ces dossiers au profit de la dimension pédagogique ou formative.

Le nombre de documents sans pertinence ni intérêt ou correspondant à une activité professionnelle simplement normale, continue à diminuer. Mais encore trop de candidats n'accordent pas une importance suffisante au choix des documents qui accompagnent le dossier :

- ils sont parfois trop nombreux ; les membres du jury sont alors plus noyés sous l'abondance qu'éclairés ;
- les pièces jointes ne sont pas hiérarchisées et sont parfois sans rapport avec le CV ;
- les dossiers comprennent parfois des pièces étonnantes, comme le relevé des notes obtenues au baccalauréat, ou inutiles comme la suite complète de toutes les convocations à des stages de formation, des coupures de presse futiles, certains documents laissant le jury s'interroger sur les capacités de discernements du candidat.

Le jury rappelle que les candidats doivent fournir l'intégralité des rapports d'inspection des dix dernières années. Certains dossiers laissant à penser que le candidat a procédé à une sélection des rapports voire qu'il omet volontairement de les joindre à son dossier. Il est recommandé d'indiquer le nombre d'inspections des dix dernières années et, pour les candidats ne disposant pas de rapport récent, de demander une inspection pour nourrir leur dossier.

**Concernant plus spécifiquement le 1<sup>er</sup> degré**, le jury a noté une connaissance insuffisante des fonctions d'IEN de l'enseignement primaire : la présentation parfois organisée uniquement autour des quatre missions communes à tous les corps d'inspection fait passer sous silence des facettes particulières du métier d'IEN-CCPD, en particulier tout ce qui est lié aux responsabilités « administratives », à la préparation de la carte scolaire et aux missions d'« interface » avec les différents partenaires.

Les candidats professeurs du second degré ou CPE ont encore une information très insuffisante sur le premier degré et sur les fonctions d'IEN. Si la commission évalue les dossiers des candidats du second degré avec un prisme différent et une volonté de diversifier le vivier de recrutement, elle souhaite trouver

mention d'enseignants qui ont cherché à s'informer pour partie au moins par des lectures, des rencontres, des observations avant le concours. Le jury regrette que la plupart de ces candidats fassent comme si leurs lacunes étaient normales et devaient toutes être comblées par une formation ultérieure.

**Concernant la voie professionnelle**, comme chaque année, les membres du jury s'inquiètent du nombre important de dossiers qui ne tiennent aucun compte du caractère spécifique de cette voie. C'est le cas pour certains candidats enseignants en collège, dans le premier degré, de retour de détachement à l'étranger dont le dossier ne reflète aucun effort d'information sur les fonctions envisagées. Vouloir être IEN en voie professionnelle suppose que l'on fasse preuve d'un minimum d'intérêt pour cette voie de formation et que les dossiers témoignent d'une connaissance actualisée des filières professionnelles : enjeux actuels (cursus, niveau de qualification, insertion), structures, pratiques mais aussi les questions portant sur l'orientation et plus généralement les cohérences et les articulations de la voie professionnelle avec les autres voies de formation. Les candidats de la spécialité enseignement général ne doivent pas se sentir exonérés de cette connaissance.

Dans les options à dominantes (lettres, histoire, langues), le jury attend des candidats que leur lettre de motivation témoigne que l'exigence de bivalence a au moins été prise en compte.

Concernant **le domaine de l'orientation**, le jury regrette, de la part de candidats non issus des corps de l'orientation, des dossiers traduisant une connaissance très lacunaire, voire une représentation totalement fautive des fonctions sollicitées. Il recommande vivement aux candidats de ce type, de suivre un stage ou, pour le moins, de demander un entretien avec un ou plusieurs IEN-IO.

## 3 – L'ÉPREUVE D'ADMISSION

---

### Bilan de l'épreuve d'admission

167 postes ont été pourvus pour 168 mis au concours, un poste n'ayant pas été pourvu en sciences industrielles.

### L'épreuve

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

*Les futurs candidats au concours doivent cependant savoir que ce découpage du temps, arrêté en réunion d'harmonisation pour l'année 2009, ne sera pas obligatoirement reconduit lors des futures sessions.*

### ORGANISATION DE L'ÉPREUVE

---

Le jury établit, en réunion plénière, la liste des critères à prendre en considération ; le président et le vice-président passent de commission en commission à des fins de régulation et d'harmonisation. Les commissions formulent *in fine* des propositions présentées et discutées lors du jury terminal qui arrête ainsi la liste des admis.

### LA PHASE DE PRÉSENTATION

---

La présentation qui précède l'entretien est primordiale : si elle ne s'improvise pas, elle ne doit cependant pas prendre la forme d'un texte préparé à l'avance, lu ou récité par le candidat. Dans cette introduction, comme dans le corps de l'entretien, le jury attend un discours cohérent mais authentique, soigné et sobre, qui lui permette déjà d'appréhender les compétences et le potentiel du candidat. Dans une certaine mesure, cette présentation par le candidat induit le questionnement formulé par les membres du jury.

### L'ENTRETIEN

---

L'entretien a pour objectifs d'évaluer les connaissances pédagogiques et institutionnelles et les compétences professionnelles du candidat, de jauger son aptitude à placer dans leur contexte les questions éducatives, d'apprécier la nature, la variété et l'étendue de sa culture, de mesurer sa faculté à se projeter dans les fonctions sollicitées.

Les commissions ne procèdent pas à des entretiens-types guidés par des questions préétablies qui appelleraient des réponses stéréotypées. Le contenu de l'entretien dépend, en grande partie, du candidat lui-même ; le questionnement est fonction de ce qu'il a mis en valeur dans son dossier ainsi que de la présentation orale qu'il a faite de son parcours, de son expérience et de ses aspirations.

## LA CONCLUSION DE L'ENTRETIEN

---

Quelques minutes avant la fin de l'entretien, la commission peut inciter le candidat à revenir brièvement sur un point de l'échange ou, parfois, à soulever une question qu'il aurait souhaité se voir poser ou, encore, à évoquer un point qui lui tient plus particulièrement à cœur. Ce dernier moment doit ainsi permettre au candidat de conclure l'entretien en faisant la preuve de ses qualités de synthèse.

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

## LES ATTENTES DU JURY

---

Globalement, le jury attend des candidats :

- une aptitude à dépasser ses fonctions actuelles en se projetant clairement dans les fonctions d'IEN ;
- du bon sens, de l'authenticité, une capacité à exposer simplement et sans jargon le fruit d'une expérience ou les résultats d'une recherche ;
- une capacité de réflexion didactique ;
- une culture générale et une réflexion sur l'histoire du système éducatif, sur la portée des textes fondateurs ;
- des connaissances qui nourrissent une réflexion sur l'école, sur le système éducatif, sur les rapports entre la société et son école, sur les responsabilités des IEN et qui permettent de concevoir une réaction raisonnée et raisonnable à des situations imprévues ;
- une réflexion sur le fonctionnement actuel de l'école, qui dépasse l'écho d'une expérience ponctuelle et ne se limite pas à la seule difficulté scolaire ;
- la capacité à argumenter.

## Remarques du jury au titre de la session 2009

Le jury de la session 2009 constate une meilleure préparation à l'oral des candidats qui prennent mieux en compte les remarques des rapports de jury successifs. Ils présentent aussi une connaissance mieux actualisée du système éducatif.

Sur la forme, les prestations d'un nombre croissant de candidats sont d'un niveau fort acceptable : la présentation générale des candidats est conforme aux attentes, le registre de langue est compatible avec les exigences de l'exercice. Les règles de la communication orale (attitude, regard, gestuelle...) sont respectées. Les meilleurs candidats parviennent à conjuguer une très bonne connaissance professionnelle, une maîtrise du contexte culturel de leur action et une volonté de faire, ce que le jury ne manque pas d'apprécier.

Deux profils ont su plus particulièrement s'imposer :

- des candidats jeunes, de bon niveau universitaire et très bien préparés, qui ont su mettre en évidence leur expérience, leur potentiel et une vision pertinente de la fonction d'inspection ;
- des candidats « faisant fonction » qui ont su analyser leur exercice professionnel ou, pour certains, leur échec à la session précédente.

Le jury regrette à nouveau l'impréparation de candidats issus du second degré à la spécialité "enseignement du premier degré" alors qu'il souhaite encourager ces profils à se présenter plus nombreux dans la spécialité.

Ce rapport, comme les précédents, souligne, afin d'informer les candidats aux concours, des carences qui apparaissent malheureusement récurrentes et qui pourraient être évitées par une juste appréciation des attentes du jury et par une préparation sérieuse.

## LA PRESENTATION

---

Pendant les dix premières minutes au cours desquelles le candidat a la parole afin de présenter sa candidature, trop nombreux sont ceux qui ont encore tendance à répéter la présentation dont le jury a déjà pris connaissance par la lecture du dossier voire à l'extrême, pour certains, à reprendre quasiment mot pour mot, le contenu de leur lettre de motivation.

Cette présentation, visiblement préparée, est le plus souvent bien construite mais le jury regrette des exposés souvent stéréotypés que les candidats paraissent avoir appris par cœur.

Très rares sont ceux qui osent exprimer que leur candidature correspond à une ambition personnelle. Or, au regard de l'expérience de certains et, souvent, de la curiosité que révèlent leurs multiples activités, ce projet professionnel possède une parfaite légitimité et révèle un aspect *a priori* positif de leur personnalité.

Trop de candidats parviennent difficilement à vaincre une émotion certes compréhensible, mais qu'il conviendrait de surmonter dès les premières minutes de l'entretien. Pour certains, y compris les IEN faisant fonction dont le travail consiste pourtant à présider et à animer des groupes de grande importance numérique, l'introduction qu'ils avaient manifestement bien préparée, a été un moment difficile. Le jury s'interroge en conséquence sur leur capacité à manifester un comportement assuré lorsqu'ils seront confrontés à des situations critiques dans l'exercice de leur métier.

## L'ENTRETIEN

---

L'échange qui suit n'est pas une vérification de connaissances livresques accumulées sur le système éducatif. Il doit permettre au candidat de montrer qu'il sait tirer parti de son expérience, en particulier en tant que faisant fonction ou dans le cadre de recherches ou encore issue de sa participation à des missions spécifiques, et mobiliser ses connaissances pour se projeter de manière réfléchie et cohérente dans une fonction d'encadrement et démontrer une capacité de réflexion pédagogique ouverte et non normative.

Le jury a entendu cette année des candidats de grande qualité. Ces candidats ont su faire la preuve de leur légitimité dans leur discipline d'origine et manifester dans le même temps leur réelle volonté d'appréhender les composantes que leur exercice professionnel actuel ne leur permet pas d'aborder suffisamment. Ils ont par ailleurs bien cerné les champs de l'action de l'IEN, les limites de leur autonomie, les défis actuels des transformations et des rénovations en cours.

La plupart des candidats témoignent d'une forte motivation et d'un attachement sincère à l'institution, d'une réelle loyauté.

Hélas, nombre d'entre eux, placés durant l'entretien devant des situations concrètes et précises, s'imaginent que toutes les réponses se trouvent soit dans des textes et documents qu'il leur sera possible de consulter ultérieurement, soit dans la formation à venir.

L'entretien trouvant son point de départ dans les propos liminaires du candidat comme dans la lecture du dossier d'admissibilité, il est étonnant que le jury soit conduit à relever un écart important entre des dossiers de qualité et des prestations médiocres. Il est plus étonnant encore qu'un candidat ne sache pas répondre à une question sur un domaine qu'il a lui-même mis en avant, ne sache pas donner un exemple précis de la pratique qu'il présente comme sienne, ne soit pas capable de raisonner sur la question qu'il présente comme essentielle dans son parcours.

En résumé, les points suivants desservent le candidat :

- des textes appris par cœur, voire un propos utilisé pour l'introduction et repris pour la conclusion, alors totalement déconnectée de l'entretien ;
- une parole hésitante, dépourvue de conviction ; une pensée convenue ;
- la langue de bois : étonnante propension de certains candidats à enfiler les mots « à la mode » sans leur donner de sens ; certains parlent couramment le langage de la LOLF sans en avoir compris les principes ;
- les confusions de concepts, qui traduisent une culture professionnelle trop rapidement absorbée ;
- une difficulté à réfléchir à l'acte d'inspection et à ses évolutions éventuelles ;
- les réponses « à côté de la question » ; les candidats qui n'écoutent pas les questions et qu'il faut recentrer constamment se desservent réellement ;
- l'attitude de certains candidats consistant à répéter les questions, à répondre avec lenteur, à perdre du temps, comme s'ils voulaient occuper le terrain ;
- l'éternel recours à d'autres acteurs : l'IA, l'IEN adjoint, la gendarmerie etc.
- la méconnaissance des textes qui encadrent l'exercice de l'IEN et singulièrement des programmes, trop souvent résumés par des formules grand public, sans que le candidat se montre capable de s'y référer dans des cas concrets d'observation de classe ; méconnaissance aussi des textes qui définissent les obligations d'un fonctionnaire ;
- la méconnaissance des lois qui ont fait l'école et posent le cadre actuel d'exercice, l'absence de toute réflexion historique sur l'école et de compréhension des valeurs pourtant si souvent invoquées.

## LA CONCLUSION

---

Les cinq dernières minutes sont généralement mal utilisées, nombre de candidats se satisfaisant de redire leur volonté d'exercer le métier d'IEN dans des termes identiques à ceux du début de l'épreuve. En revanche, le jury apprécie la capacité à effectuer un retour sur les échanges qui ont eu lieu. Si le contenu de cette dernière phase de l'épreuve ne peut être prévu, le candidat a tout intérêt à s'entraîner à conclure un entretien.

## UNE NOUVELLE FONCTION

---

Le jury attend d'un candidat la démonstration de sa réussite dans ses fonctions antérieures et actuelles ; c'est une condition nécessaire mais non suffisante. La légitimité professionnelle que confère une solide expertise est indispensable dans toutes les spécialités. Cela ne saurait conduire toutefois à l'idée que l'accès aux fonctions d'IEN est le couronnement naturel d'une carrière d'enseignant ou d'un directeur d'école ou encore l'aboutissement logique des missions d'un conseiller pédagogique. On ne répétera jamais assez que le fait d'avoir fait fonction d'inspecteur ou d'avoir été chargé d'une mission d'inspection n'est pas un passeport automatique pour l'accès au corps. Toutes ces expériences sont certes enrichissantes mais ne suffisent pas à attester d'un profil d'inspecteur de l'éducation nationale.

Il s'agit d'un métier nouveau, qui doit avoir été correctement cerné dans ses contenus (par exemple, l'aspect administratif et budgétaire de la fonction d'IEN 1<sup>er</sup> degré échappe à trop de candidats) et dans ses implications. En effet, des candidats n'assument pas le fait qu'ils seront amenés, s'ils deviennent IEN, à diriger un territoire éducatif pour les IEN de circonscription, à rédiger des rapports d'évaluation, à écrire des observations circonstanciées ; pour eux, toute situation se traite par le dialogue, la concertation, la négociation, l'accompagnement... ou le recours à l'autorité du supérieur hiérarchique.

Ce métier demande des aptitudes spécifiques et appelle une connaissance approfondie du système éducatif français, de ses missions, de son fonctionnement et de ses évolutions. Le candidat doit avoir réfléchi aux orientations de la politique éducative nationale.

On relève un refus systématique des candidats de porter devant le jury une appréciation personnelle sur les réformes, la situation de l'école ou même certaines méthodes ou instruments pédagogiques. Cette frilosité étonne et paraît regrettable, l'obligation de réserve ne devant pas être confondue avec l'absence d'esprit critique.

Le candidat doit donc avoir pris du recul sur sa propre expertise et pour cela, avoir conduit une réflexion prospective sur les fonctions d'inspection et de conseil qui exigent le sens de l'autorité et de la responsabilité. Il doit montrer sa capacité à transférer, dans un registre nouveau, les compétences tirées de son expérience. Ainsi, dans le premier degré, il n'est pas demandé aux candidats issus de l'enseignement secondaire de maîtriser à la perfection l'enseignement primaire ; il est toutefois attendu qu'ils démontrent qu'ils s'engagent en toute connaissance de cause et qu'ils se sont bien informés.

## DES CHAMPS LARGES DE CONNAISSANCES

---

Dans les champs de spécialisation des candidats, le jury regrette des connaissances pédagogiques et didactiques particulièrement lacunaires. Il est en effet tout à fait étonnant voire inquiétant de constater que des candidats exerçant, pour la plupart d'entre eux, des fonctions d'animation et d'inspection aient des connaissances si faibles en didactique de leur discipline voire n'aient lu aucun ouvrage de référence dans ce domaine. Les grands pédagogues et les courants pédagogiques sont souvent inconnus, tout comme les théories passées et actuelles de psychologie cognitive ou l'avancée que les neurosciences ont permise.

Des professeurs, reconnus comme très efficaces, sortent difficilement de leur seule pratique d'enseignement. Sans doute n'ont-ils pas bien analysé en quoi cette pratique répond aux attentes de l'institution, ce qui les empêche d'aller au-delà du descriptif d'expérience ou les conduit à se réfugier dans des propos très abstraits. Ce recul nécessaire s'acquiert grâce à une connaissance générale du système éducatif et à une réflexion sur la cohérence des différents dispositifs, qu'une lecture superficielle des derniers textes parus ne suffit pas à apporter.

Ainsi, certains candidats du premier degré semblent tout ignorer de l'enseignement du second degré et de l'organisation générale de l'institution, tandis que d'autres candidats aux fonctions d'IEN de

l'enseignement technique connaissent mal le collège et/ou le lycée technologique. Les candidats aux fonctions d'IEN-ET doivent ainsi connaître les différentes filières relevant de leur champ de spécialité et les évolutions les concernant, au-delà de la seule filière dans laquelle ils enseignent. De la même façon, les candidats aux spécialités « enseignement général » de l'enseignement professionnel méconnaissent la voie professionnelle dans ses programmes, ses horaires, son public d'élèves, ses enjeux.

Quelle que soit la spécialité choisie, les grands indicateurs sociaux et scolaires, les dispositifs spécifiques principaux, les enjeux de la voie professionnelle, les dispositifs d'aide aux élèves en difficulté (ex : SEGPA) et de scolarisation des handicapés (ex : CLIS, UPI), doivent avoir fait l'objet d'une réelle appropriation. Le succès au concours, ne l'oublions pas, donne accès à une fonction de cadre de l'Éducation nationale, c'est-à-dire de représentant de l'institution scolaire.

De nombreux candidats ne présentent qu'une culture superficielle, voire inexistante, de l'environnement institutionnel ainsi que du contexte juridique dans lesquels s'inscrit le service public de l'éducation nationale. Ils se limitent la plupart du temps à une vision fonctionnelle des principes qui régissent leur institution et ses rapports avec les « partenaires de l'école ». Ce faisant, ils méconnaissent en bonne partie le cadre législatif et réglementaire de l'action publique, ainsi que les grands principes qui régissent la fonction publique dans son ensemble. Enfin, ils ignorent souvent l'essentiel des dispositions qui constituent le support juridique de l'intervention des collectivités locales dans leurs domaines de compétences en général, et plus particulièrement de celles qui se situent dans le champ de l'éducation.

Quant aux valeurs républicaines sur lesquelles s'appuie le fonctionnement de notre système français, elles restent vagues et ne peuvent être datées dans leur apparition dans l'histoire de la nation.

Enfin, le jury ouvre souvent son questionnement à des questions ayant trait à l'actualité et à la culture générale. Un inspecteur se doit d'être une personne ouverte au dialogue, capable d'écoute vis-à-vis d'autrui et d'intérêt pour le monde qui l'entoure. Dans le même ordre d'idée, il est inquiétant de constater qu'un ancien secrétaire de CCPE ignore tout de l'histoire du repérage et du traitement de la déficience mentale ou qu'un faisant fonction n'ait aucune idée du fonctionnement voire de l'existence du CDEN.

Dans le premier degré, le jury regrette des lacunes peu admissibles :

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

Concernant la bivalence attendue des candidats aux fonctions d'inspecteur des disciplines d'enseignement général de la voie professionnelle (Lettres-Langues, Lettres-Histoire/Géographie et Mathématiques-Sciences physiques), comme lors de la lecture des dossiers de candidature, le jury est très attentif à cette question au cours de l'entretien. Certes, les attentes ne sont pas les mêmes et la dominante dans laquelle chaque candidat est inscrit est prise en compte par le jury dans le choix des questions et le niveau d'exigence des réponses. Mais un candidat ne peut rester muet devant des questions concernant la discipline qu'il n'a pas choisie comme dominante. Un inspecteur est un référent disciplinaire pour les professeurs bivalents ; il doit donc faire preuve d'une connaissance solide des concepts et des enjeux propres à « sa discipline » mais également d'une vraie connaissance générale de l'autre discipline définissant la bivalence.

On rappellera également que les cinq dernières minutes de l'entretien se déroulent en anglais et c'est dans cette langue, qu'après avoir répondu à deux ou trois questions du jury, le candidat est invité à donner, librement, sa propre conclusion à l'entretien, soit en revenant sur un des points précédemment évoqués en français au cours de l'échange, soit en abordant une question à laquelle il aurait souhaité répondre et que le jury ne lui a pas posée.

## **LES COMPETENCES RELATIONNELLES**

---

Il faut rappeler, une fois encore, que les fonctions d'IEN ne se réduisent ni à la seule pédagogie, ni aux seules compétences techniques et qu'il existe un véritable saut qualitatif entre les fonctions d'enseignant ou de conseil et celles d'un cadre de l'éducation nationale, notamment dans ses dimensions d'autorité et de responsabilité. On aura compris qu'un candidat de qualité se signale tant par ses qualités intellectuelles et humaines, par la solidité de son engagement, que par son sens de l'autorité et du dialogue et par sa capacité à se montrer lucide et serein.

Le jury souhaite également rappeler que le premier contact avec la commission a lieu dès l'entrée en salle du candidat : sa présentation générale se doit d'être à la hauteur des fonctions d'encadrement et de responsabilité visées.

Un IEN, quelle que soit sa spécialité, se trouvera très fréquemment en situation de dialogue : avec ses supérieurs hiérarchiques, avec les professeurs, avec d'autres services de l'État ou avec des élus, des organisations syndicales ou associatives. Aussi n'est-il pas surprenant que le jury attache une telle importance au sens de l'écoute : le candidat doit faire la preuve de son aptitude à dialoguer. Le jury apprécie les capacités d'argumentation, le pouvoir de conviction et d'adhésion des candidats. Il recherche des candidats capables, sans complaisance ni rigidité, d'affronter l'imprévu avec sérénité et responsabilité et de faire preuve d'une autorité de bon aloi.

## **UN ORAL MAITRISE**

---

Quelques thèmes à la mode, inlassablement repris de manière incantatoire par certains candidats, ne tiennent pas lieu de capacité à mobiliser l'expérience et les compétences pour nourrir une réflexion personnelle et proposer des réponses argumentées. Le jury n'accorde que peu de valeur aux formules toutes faites ; il attache, en revanche, une grande importance à l'expression rationnelle de la pensée et à la clarté et à la sobriété de sa formulation. Les valeurs républicaines, le sens des apprentissages, les stratégies pédagogiques, ne peuvent faire l'objet d'un discours formel et convenu. L'authenticité d'un propos, la qualité du raisonnement sur une question de réflexion personnelle, la prise en compte effective de la question posée par le jury sont autant de qualités évaluées lors de l'entretien. À l'opposé, 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.

La clarté de la communication, l'utilisation de la langue, l'adaptation du registre de langage sont révélateurs de la capacité du candidat à représenter l'institution et à en donner une bonne image. Il n'est pas pensable de juger favorablement un candidat qui ne maîtrise pas les capacités d'expression orale minimales ou qui ne recherche pas cette qualité minimale. Il s'agit d'abord de la correction de la langue : le jury ne peut accepter une langue relâchée voire incorrecte ou une expression jargonneuse. Il s'agit également de la gestuelle de l'oral : exprimer par une mimique ou une grimace qu'on ne peut pas répondre à une question, tenir ses mains sur son visage pour s'adresser au jury, souligner par un rire qu'on a un « blanc » dans son propos, ne correspondent pas au comportement attendu d'un cadre du système éducatif.

## 4. CONSEILS POUR LA PREPARATION DU CONCOURS

---

Le projet de devenir IEN doit être un projet mûri ; sa préparation doit être méthodique. Un concours de recrutement, fondé sur un dossier et un entretien, se prépare comme tout autre type de concours : analyser son parcours professionnel, en faire ressortir les compétences acquises, expliciter ses désirs d'évolution professionnelle, se projeter dans de nouvelles fonctions constituent un exercice intellectuel assez difficile. Il demande au candidat un vrai travail de préparation, avant même d'écrire son CV et sa lettre de motivation.

Préparer le concours nécessite donc de faire le point sur sa carrière, de prendre réellement connaissance des fonctions brigüées et d'apprécier l'opportunité de sa candidature (est-ce le bon moment ? ai-je aujourd'hui le profil, la maturité professionnelle requis ?)

Il ne suffit pas de témoigner de situations vécues, d'une volonté de changement ou d'un désir de promotion et de citer les derniers textes ou rapports. Le candidat doit être en mesure de mobiliser sa connaissance du cadre institutionnel, de la didactique et de la pédagogie de sa (ou ses) discipline(s) pour analyser des situations, se projeter de façon réfléchie dans une fonction d'IEN.

Les candidats n'ayant pas été admis à une session précédente doivent analyser leur échec, en s'appuyant en particulier sur les constats et les recommandations de ce rapport. Si certains candidats qui se présentent à nouveau ont su démontrer leur réflexion, leur expérience et leur potentiel, d'autres se présentent de façon récurrente sans pour autant tirer le moindre profit des échecs antérieurs et sans répondre aux attentes du jury qui sont précisées dans le rapport annuel. Le jury s'étonne ainsi de voir revenir d'une session à l'autre le même dossier de candidature, sans aucune modification de forme ni de fond, sans actualisation ou avec juste quelques ajouts. Ce constat concerne tout type de candidats, y compris ceux faisant fonction.

### L'information préalable

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

#### L'approche du système éducatif

On ne pourra que conseiller aux candidats d'intégrer dans leur préparation de l'épreuve orale, une révision des principes de fonctionnement des institutions de la République, au premier rang desquels, bien sûr, ceux de l'Éducation nationale, mais aussi des principes généraux de la décentralisation ainsi que des grandes règles de fonctionnement des collectivités locales. On ne peut également que les inciter à des lectures d'ouvrages ou à la consultation de sites internet institutionnels présentant, de façon synthétique, le contenu et la portée du Code de l'éducation ainsi que du Code général des collectivités territoriales, plus particulièrement pour ce qui concerne les dispositions qui en constitue le « corpus commun ».

Au moment où les contacts avec les milieux professionnels et les collectivités territoriales s'intensifient, il est essentiel d'avoir une représentation complète de l'environnement dans lequel évolue l'institution.

## **Les fonctions de l'inspecteur**

Construire le dossier de candidature, participer de façon pertinente à l'entretien d'admission, suppose, qu'au préalable, le candidat se soit forgé une représentation correcte de la fonction, de ses missions, de ses contraintes et de ses exigences. Le jury recommande aux candidats cet effort d'information et de formation nécessaire au changement de culture professionnelle et plus particulièrement de rencontrer un ou des inspecteur(s), de les suivre pendant quelques jours, de visiter des classes (en particulier pour les professeurs du second degré qui postulent pour le premier degré) ou encore de participer aux instances qui marquent la vie de l'école ou du lycée professionnel.

### **Les exigences du concours**

Les rapports des années précédentes, s'ils étaient lus consciencieusement par les candidats, leur éviteraient bien des erreurs ou maladresses. On ne peut qu'engager les postulants à les étudier précisément avant et pendant la constitution de leur dossier comme avant l'oral d'admission. Une seule lecture ne suffit pas : il s'agit bien d'un document de référence et donc de préparation au concours.

Il est également pertinent que les candidats se rapprochent des services académiques pour recueillir des informations utiles à la préparation de cette épreuve.

## **La préparation du dossier**

Le jury recommande de dissocier clairement le CV de la lettre de motivation.

Le CV ne doit pas être ni trop long ni confus afin de permettre au jury d'apprécier la faculté de recul du candidat sur son parcours professionnel.

La lettre de motivation doit permettre d'apprécier, quant à elle, sa capacité à se projeter dans des missions nouvelles. Elle doit donc refléter une véritable appropriation de la fonction et des sujets traités plutôt que constituer un texte convenu qui emprunte au décret de 1990, aux notes de service ou encore à l'actualité, sans contextualisation (révision générale des politiques publiques, socle commun, baccalauréat professionnel en trois ans...) Elle peut permettre au candidat de démontrer qu'il sait prendre du recul par rapport à ses fonctions actuelles et préciser l'écart entre ses missions et celles qui seraient attendues de lui s'il accédait aux fonctions sollicitées.

Il va sans dire que c'est dans la lettre de motivation que le candidat dispose de la plus grande marge de liberté. Pièce maîtresse du dossier, dans laquelle le candidat s'adresse directement à ses destinataires et lecteurs, son élaboration et sa rédaction engagent pleinement son auteur.

Au sujet de la rédaction de leur lettre de motivation, on conseillera aux candidats des sessions à venir :

- de commencer par se poser la question de son (ses) destinataire(s) (à qui s'adresse-t-on ? au ministre ? au recteur ? pourquoi pas, tout simplement, à « Mesdames et Messieurs les membres du jury » ?) ;

- de relire attentivement ce qu'ils ont écrit (trop de lettres, cette année encore, comportaient des fautes d'orthographe, des maladresses voire des impropriétés - faut-il rappeler que la fonction d'inspecteur exige non seulement une maîtrise irréprochable des codes de rédaction mais également une aisance certaine voire une certaine élégance dans le maniement de la langue écrite ?) ;

- de veiller à la présentation matérielle de leur lettre, qu'il faudrait éviter de rédiger en un seul bloc, sans le moindre paragraphe ou alinéa, et en saturant le formulaire en le couvrant d'un bord à l'autre de la feuille.

Ce fréquent effet de saturation est directement lié à la première des difficultés rencontrées par la majorité des candidats : ils ne s'interrogent pas suffisamment, au moment de la préparation et de l'élaboration de leur lettre de motivation, sur la finalité profonde de cette dernière. La première question qu'ils devraient se poser est la suivante : quel éclairage complémentaire, à la fois *sélectif et synthétique* (et, de ce fait, forcément *personnel*), puis-je apporter, à travers ma lettre de motivation, aux éléments recensés dans mon état de services et à ceux que j'ai présentés dans mon curriculum vitae ?

La sélection des pièces annexes que les candidats décident de joindre au dossier doit permettre de conforter et de confirmer les compétences et les qualités qu'ils ont tenté de mettre en valeur, en particulier dans la lettre de motivation et de légitimer son expertise pédagogique et didactique. Elle permet de traduire un parcours suffisamment riche, diversifié qui porte une maturité professionnelle mais aussi en dehors de l'éducation (activités associatives, dans la ville), qui traduisent une implication plus large. Pour les candidats faisant fonction, le jury apprécierait la trace de leur exercice professionnel : notes de service, rapports d'inspection, par exemple.

Enfin, le dossier doit traduire la connaissance et au moins un intérêt pour le domaine dans lequel le candidat postule (enseignement professionnel, 1<sup>er</sup> degré).

Seuls les titres et diplômes de niveau le plus élevé ou les plus significatifs du profil du candidat, seront joints. Les convocations diverses, attestations de participation à des formations obligatoires, photographies de classes de nature sont donc inutiles et, *a contrario*, révélatrices d'une incapacité à trier et hiérarchiser les éléments d'une carrière. Les candidats sont invités à respecter ce principe simple : ce qui importe, fondamentalement, est la cohérence des différentes pièces du dossier entre elles.

## La préparation de l'épreuve d'admission

Il apparaît que de trop nombreux candidats ne font pas l'effort de préparation nécessaire, estimant peut-être que le fait d'être conseiller pédagogique, faisant fonction ou chargé de mission, les en dispense.

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

On ne répètera jamais assez que le succès à ce concours se construit sur une réflexion de fond tant sur les fondements scientifiques, les pratiques didactiques ou les situations d'inspection. Cette dernière compétence n'exclut nullement les candidats n'ayant pas de pratique du métier : elle peut résulter aussi de la réflexion qu'ils ont menée sur leurs propres évaluations et sur leurs attentes au moment d'être inspectés, tant en termes de situation de conseil que de gestion de leur carrière.

Il faut donc se préparer, en essayant à la fois de connaître les réalités du métier et de se doter d'une culture professionnelle, en ne négligeant ni l'un ni l'autre aspect.

Il faut aussi se mettre en position de résoudre un problème (analyse de la situation, inventaire des ressources, décision). Les candidats doivent se préparer à affronter des questions très concrètes et ils doivent comprendre qu'on n'attend pas nécessairement la bonne réponse, dans les études de cas notamment, mais une capacité à proposer une stratégie opérationnelle, de bons sens et réaliste.

Les critères d'évaluation des entretiens joints en annexe de ce rapport doivent permettre au candidat de mieux percevoir les attentes du jury.

Par exemple, celui-ci ne tient pas rigueur à un candidat d'ignorer telle ou telle information mais il lui reprochera de chercher à masquer une ignorance (un candidat prétend avoir assisté à un cours mais est

incapable de dire avec précision sur quoi il portait, un candidat dit avoir lu un livre mais ne peut en expliquer vraiment le propos) ; il lui tient aussi rigueur des divergences fortes entre le dossier et l'entretien.

Il est également naïf de penser qu'un discours de sympathie puisse suffire à convaincre du bien fondé des motivations : tel candidat parle des élèves de voie professionnelle comme « d'enfants » qu'il faut aider et prétend que pour cela, croire en leurs capacités suffirait sans autre analyse didactique et pédagogique, sans autre considération de vraies connaissances à enseigner.

Le jury recommande également aux candidats d'éviter de donner l'impression que leur candidature relève très largement voire exclusivement de circonstances locales et de la suggestion qui a pu leur être faite par leur inspecteur. Sans aller jusqu'à souhaiter que tous les candidats proclament une « vocation » à la fois spontanée et mûrie de longue date pour le métier d'inspecteur, le jury déplore le caractère pour le moins circonstanciel ou conjoncturel de certaines des justifications entendues cette année. Une envie d'évolution de carrière vers une fonction d'encadrement peut-elle se résumer à la formule suivante : « C'est mon inspectrice [sic] qui m'a suggéré de me présenter au concours » ?

Pour les candidats postulant aux fonctions d'IEN de circonscription, issus du second degré, une bonne préparation doit intégrer une solide appropriation des textes de ces dix dernières années, la connaissance des programmes de l'école élémentaire, ainsi que la rencontre d'IEN en fonction.

Les phases d'introduction et de conclusion se préparent également tant par une réflexion sur leur contenu que par un entraînement, en particulier pour surmonter l'émotion des premières minutes de l'entretien et s'habituer à "parler en continu".

Lors de la première partie de l'épreuve, le jury apprécie l'aptitude à communiquer, attendant des candidats un exposé bien structuré avec un discours soigné et spontané. En outre un effort doit être fait pour aller à l'essentiel, c'est-à-dire leur projet professionnel.

Pour tous les candidats, une bonne présentation liminaire doit permettre à la commission de comprendre pourquoi le candidat à envie de devenir IEN : il ne s'agit donc pas de paraphraser son CV en explicitant toutes les compétences acquises, mais de tirer de son expérience professionnelle et de sa perception des enjeux de l'École des éléments de discours qui démontrent une capacité d'engagement et un véritable projet.

Cet exercice est parfois rendu inopérant dans la mesure où, préparé de manière impersonnelle et selon des recettes, il installe le candidat sur un registre artificiel qui enlève beaucoup de sens à l'exposé et place le candidat en mauvaise posture pour engager l'entretien.

Cette première partie doit être synthétique et doit rester fidèle au contenu du dossier, sans le répéter. Ces premières minutes doivent être parfaitement gérées car elles orientent nécessairement la suite de l'entretien et la nature du dialogue qui va s'instaurer avec la commission. En revanche, la lecture d'une introduction préalablement rédigée est rédhitoire.

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

- le Journal officiel
- le Bulletin officiel de l'éducation nationale
- le site ministériel [education.gouv.fr](http://education.gouv.fr)

## 5. ANNEXES

---

### Annexe 1. Critères d'évaluation

#### CRITERES D'EVALUATION DES DOSSIERS : CONDITIONS EXIGIBLES

---

##### Relatives au contenu du dossier

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

##### Relatives à la présentation générale du dossier

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

##### Relatives aux qualités d'expression

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

##### Relatives aux compétences professionnelles

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

##### Relatives aux qualités intellectuelles

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

## CRITERES DE SELECTION DES DOSSIERS

---

### Relatifs à la présentation et à l'organisation du dossier

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

### Relatifs à l'itinéraire personnel

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

### Relatifs aux qualités professionnelles

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

### Relatifs aux qualités intellectuelles

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

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

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

## CRITERES D'EVALUATION DES ENTRETIENS

---

### Validation de l'analyse des dossiers

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

### Présentation générale

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

### Personnalité

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

### Qualité de l'expression orale

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

### Sens de la communication

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

### Capacité d'analyse et de synthèse

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

### Connaissance du système éducatif

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

### **Connaissances scientifiques, pédagogiques et didactiques**

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

### **Connaissance du métier d'inspecteur de l'éducation nationale**

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

### **Culture générale**

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

## **Annexe 2. Composition du jury (session 2009)**

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

**Vice-présidente**: Brigitte DORIATH, inspectrice générale de l'éducation nationale

**Membres** :

Mme ADAM Sandrine, Inspectrice de l'éducation nationale  
M. ASSOULINE Daniel, Chargé de mission d'inspection générale  
M. AUZERAIS Jean-Luc, Directeur des Ressources humaines au Crédit Mutuel  
Mme BATTIN Marie-Christine, Inspectrice de l'éducation nationale  
Mme BEAU Claude, Vice-Présidente du Tribunal de Grande Instance de PARIS  
M. BEAU Patrick, Procureur de la République - Tribunal d'AMIENS  
M. BERGMANN Claude, Inspecteur général de l'éducation nationale  
Mme BERTOUX Valérie, Directrice des relations et des ressources humaines du rectorat de l'académie d'AMIENS  
Mme BOUYSSSE Viviane, Inspectrice générale de l'éducation nationale  
M. CHARBONNIER Daniel, Inspecteur général de l'éducation nationale  
M. CLAUS Philippe, Inspecteur général de l'éducation nationale  
Mme COLIN-THOMAS Brigitte, Inspectrice d'académie-Inspectrice pédagogique régionale  
M. COLLIGNON Jean-Pierre, Inspecteur général de l'éducation nationale  
Mme COSTE Régine, Inspectrice de l'éducation nationale  
Mme COUPERT Gisèle, Inspectrice d'académie-Inspectrice pédagogique régionale  
Mme COUTURIER Maryse, Inspectrice de l'éducation nationale  
M. CRISTOFARI Yves, Inspecteur général de l'éducation nationale  
M. DE MELLON Jean-François, Délégué général de l'association Ingénieur pour l'Ecole  
M. DELAHAYE Jean-Paul, Inspecteur général de l'éducation nationale  
M. DELAUBIER Jean-Pierre, Inspecteur général de l'éducation nationale  
M. DURPAIRE Jean-Louis, Inspecteur général de l'éducation nationale  
M. FEILLEL Jérôme, Secrétaire général de l'inspection académique des Côtes d'Armor  
Mme FRANCIUS Sonia, Inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale  
M. GEORGET Michel, Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche  
M. GOYHENEIX Joël, Inspecteur général de l'éducation nationale  
Mme GUILLET Françoise, Inspectrice générale de l'éducation nationale  
Mme HOOP Véronique, Directrice de l'éducation et du sport au Conseil général de la Somme  
M. HOUCHOT Alain, Inspecteur général de l'éducation nationale  
M. JARDIN Pascal, Inspecteur général de l'éducation nationale  
Mme JEAN Joëlle, Inspectrice d'académie - inspectrice pédagogique régionale  
M. JOLY François, Directeur du développement social Société Sèche Saur  
M. JOST Rémy, Inspecteur général de l'éducation nationale  
Mme KLEIN Catherine, Inspectrice générale de l'éducation nationale  
Mme LAGADEC Brigitte, Inspectrice de l'éducation nationale  
Mme LANDIER Elisabeth, Inspectrice de l'éducation nationale  
Mme LECOMTE Yvette, Inspectrice de l'éducation nationale  
Mme LELOUP Marie-Hélène, Inspectrice d'académie directrice des services départementaux de l'éducation nationale  
M. LEWIN Marc, Inspecteur de l'éducation nationale

M. LIVIAN Yves-Frédéric, Conseiller scientifique d'une grande école de commerce  
Mme LOISEL Annaïck, Inspectrice d'académie directrice des services départementaux de l'éducation nationale  
Mme LUTIC Marilyne, Déléguée académique aux enseignements technologiques  
M. MANDON Guy, Inspecteur général de l'éducation nationale  
Mme MEGARD Marie, Inspectrice de l'éducation nationale  
Mme MERCIER Christine, Directrice des lycées et de la formation initiale au Conseil Régional de Bourgogne  
M. MICHELIN Jean, Conseiller du Président de l'Institut technique de la fédération française du bâtiment  
Mme MOUQUET Guylène, Inspectrice de l'éducation nationale  
Mme NIQUET-PETITPAS Pascale, Inspectrice de l'éducation nationale  
Mme PAILLARD Claudine, Directrice de l'éducation et de l'enfance à la ville de RENNES  
Mme PARTOUCHE Annie, Inspectrice de l'éducation nationale  
M. PETIT Jean-Yves, Directeur du développement social à la Poste  
M. RICHON Henri Georges, Inspecteur général de l'éducation nationale  
M. ROURE Dominique, Inspecteur d'académie-Inspecteur pédagogique régional  
Mme SAFRA Martine, Inspectrice générale de l'éducation nationale  
Mme SAGUET Martine, Inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche  
M. SARAF Jacques, Inspecteur général de l'éducation nationale  
Mme SELLES Magali, Sous-préfète  
Mme TEMPEZ Pascale, Inspectrice de l'éducation nationale  
Mme THOMAS Pascale, Inspectrice de l'éducation nationale

## Annexe 3. Données statistiques

### Le bilan de la session 2009

Concours 2009	Postes	Candidats						
		Inscrits	Présents	Admissibles	Admis LP	Admis LC	Tx selectivité sur LP	Tx rendement
IEN	168	1042	1042	385	167	0	16,0%	99,4%

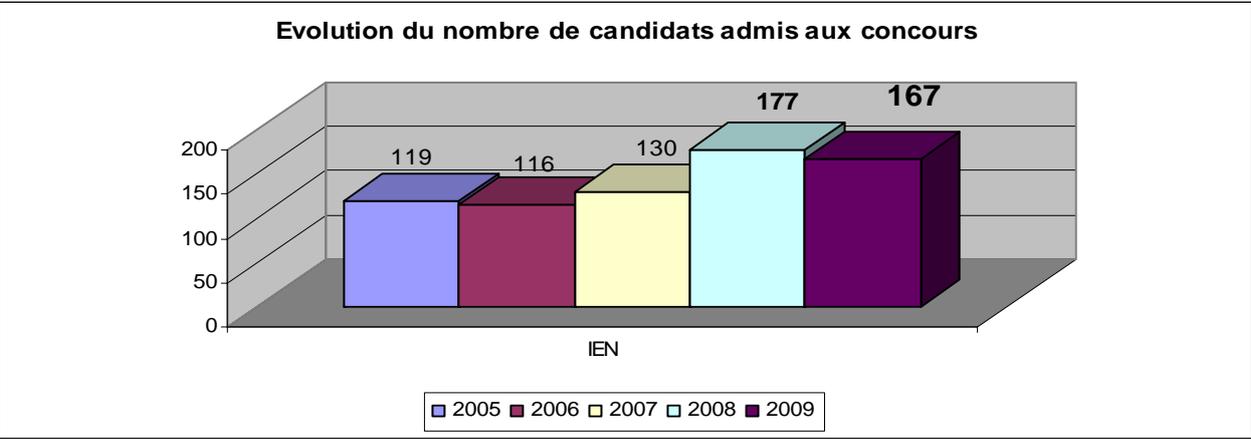
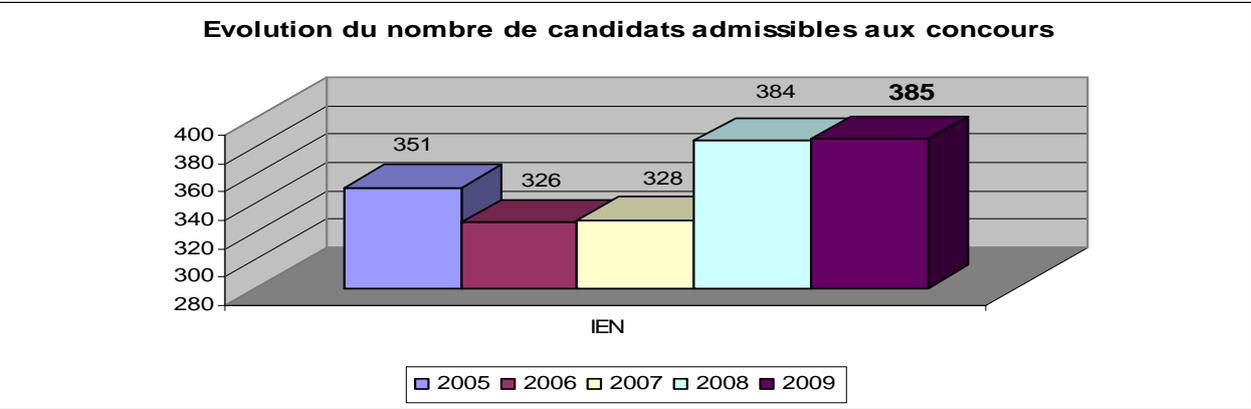
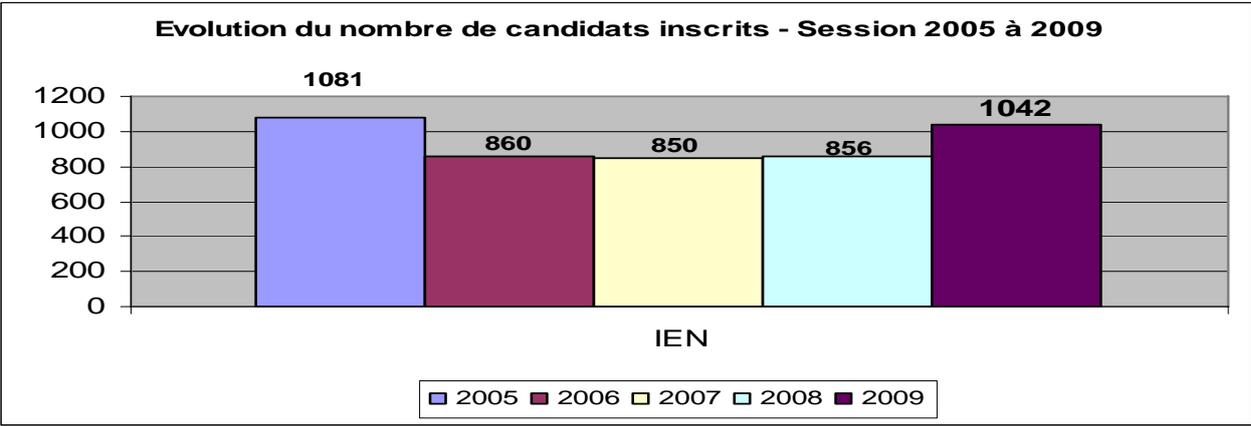
### Pour mémoire : rappel des résultats de la session 2008

Concours 2008	Postes	Candidats						
		Inscrits	Présents	Admissibles	Admis LP	Admis LC	Tx selectivité sur LP	Tx rendement
IEN	178	856	856	384	177	0	20,7%	99,4%

A titre comparatif, l'évolution du nombre de postes et des candidats depuis 2005 est le suivant :

Postes	2005	2006	2007	2008	2009	Inscrits	2005	2006	2007	2008	2009
IEN	114	124	130	178	168	IEN	1081	860	850	856	1042

Admissibles	2005	2006	2007	2008	2009	Admis	2005	2006	2007	2008	2009
IEN	351	326	328	384	385	IEN	119	116	130	177	167



## Les ratios

Spécialités	Dominantes	Nombre de postes	Inscrits	Ratio inscrits/P	Admissibles	Ratio admissibles/P	Admis sur LP	Taux selectivité (admis/inscrits)
<b>1er degré</b>		<b>119</b>	<b>726</b>	<b>6,1</b>	<b>270</b>	<b>2,3</b>	<b>119</b>	<b>16,4%</b>
<b>Information Orientation</b>		<b>12</b>	<b>46</b>	<b>3,8</b>	<b>26</b>	<b>2,2</b>	<b>12</b>	<b>26,1%</b>
ET-Economie-Gestion		8	67	8,4	20	2,5	8	11,9%
ET-STI-SBSSA		3	14	4,7	8	2,7	3	12,3%
ET-STI- SI		15	114	7,6	35	2,3	14	21,4%
EG-Lettres-Langues vivantes	Anglais	1	17	17,0	4	4,0	1	5,9%
EG-Lettres-Histoire-Géo.	Histoire-Géo	1	16	15,0	3	3,0	1	7,7%
EG-Lettres-Histoire-Géo.	Lettres	1	13	14,0	3	3,0	1	6,3%
EG-Mathématiques-Sc Phy.		8	29	3,6	16	2,0	8	27,6%
<b>S/t ET/EG</b>		<b>37</b>	<b>270</b>	<b>7,3</b>	<b>89</b>	<b>2,4</b>	<b>36</b>	<b>13,3%</b>
<b>Total</b>		<b>168</b>	<b>1042</b>	<b>6,2</b>	<b>385</b>	<b>2,3</b>	<b>167</b>	<b>16,0%</b>

Le nombre de postes offerts pour le recrutement des IEN du 1er degré est depuis deux années consécutives en forte augmentation (+50% par rapport à 2007) pour permettre de conduire les réformes de l'enseignement primaire et le développement des postes d'IEN chargés de l'adaptation et de l'intégration scolaire.

Le nombre de candidats inscrits dans la spécialité enseignement du 1<sup>er</sup> degré a augmenté de plus de 30 % ce qui a permis de donner un fort caractère sélectif au concours.

Le phénomène d'augmentation des inscriptions se confirme également, dans une moindre mesure, pour les spécialités de l'information et de l'orientation ainsi que les spécialités de l'enseignement technique et de l'enseignement général.

L'ensemble des postes, à l'exception d'un poste en enseignement technique a été pourvu.

A l'exception de celui de la spécialité de l'information et de l'orientation, les ratios de candidats inscrits par rapport au nombre de postes offerts s'améliorent pour l'enseignement du 1<sup>er</sup> degré ainsi que pour l'enseignement technique et l'enseignement général. Ils passent respectivement de 4,3 à 6,1 et de 6,8 à 7,3. Globalement toutes spécialités confondues, le ratio augmente de 4,8 en 2008 à 6,2 à la session 2009.

## B - LE PROFIL DES CANDIDATS

- ⇒ La session 2009 confirme la progression des inscriptions des femmes : 48,2% au lieu de 47,7% en 2008. A l'admission, la parité **homme/femme** est quasiment réalisée.
- ⇒ Augmentation significative du pourcentage des candidats admis titulaires d'un **diplôme** au moins égal au niveau de la licence (80% contre 70% en 2008) dont 46% sont de niveau master et plus.
- ⇒ Du point de vue des **corps d'origine** des candidats, le pourcentage des enseignants du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degré est toujours de 92% que ce soit pour les inscrits, les admissibles ou les admis.  
Les personnels enseignants du second degré réussissent de mieux en mieux dans ce concours. Ils représentent cette année 17 % des lauréats (en augmentation de 12 %). Cette progression se vérifie dans chaque spécialité à l'exception de l'enseignement général.  
Les professeurs des écoles représentent pour leur part 83 % des admis (contre 95 % en 2008).

*Par spécialité, les recrutements se concentrent sur les corps d'origine suivants :*

<p><b>IEN 1<sup>er</sup> degré</b></p> <p>Professeur des écoles      83,2 %</p> <p>Professeur certifié      14,3 %</p>	<p><b>IEN Information Orientation</b></p> <p>Directeur CIO      50,0 %</p> <p>COP      33,3 %</p> <p>Professeur certifié      16,7 %</p>
<p><b>IEN Enseignement technique</b></p> <p>PLP      72 %</p> <p>Professeur certifié      28 %</p>	<p><b>IEN Enseignement général</b></p> <p>PLP      90,9 %</p> <p>Professeur certifié      9,1 %</p>

- ⇒ L'inscription des **candidats faisant fonction** se situe à nouveau comme en 2007 à 17,2% (15,4% en 2008) et leur taux de réussite atteint 44% (35% en 2008)
- ⇒ **L'âge moyen** des candidats est stable depuis plusieurs années (44 ans) et l'écart entre l'âge moyen des hommes et des femmes est très faible (F = 44,3% – H = 45,2%). Les admis se trouvent à plus de 50% (51,5%) dans la tranche d'âge des 26-45 ans.
- ⇒ **L'origine académique** des candidats : Toutes les académies présentent des candidats au concours. Le nombre de candidats n'est pas toujours corrélé avec le poids dans la démographie scolaire de l'académie (ex : Grenoble, Lyon, Nantes présentent en pourcentage un nombre de candidats inférieur à leur poids relatif ; Lille et les académies d'Ile de France affichent des taux de participation supérieur à leur poids relatif).

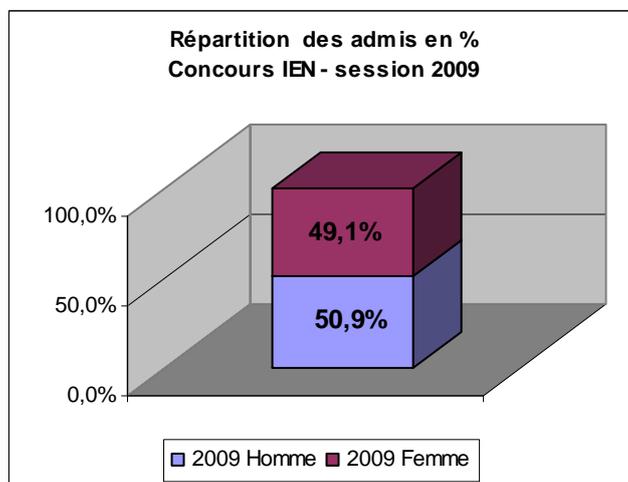
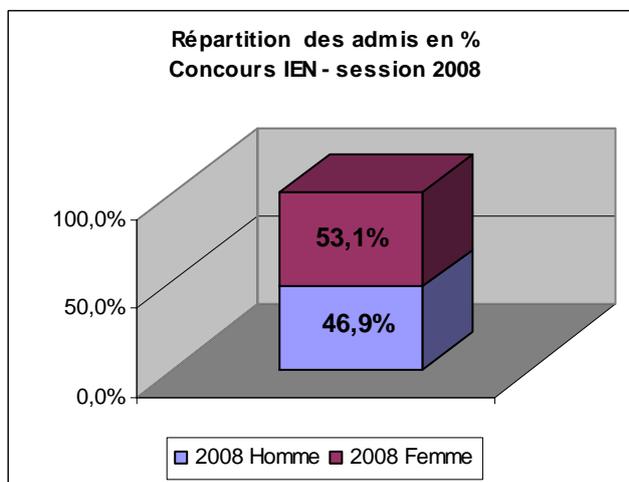
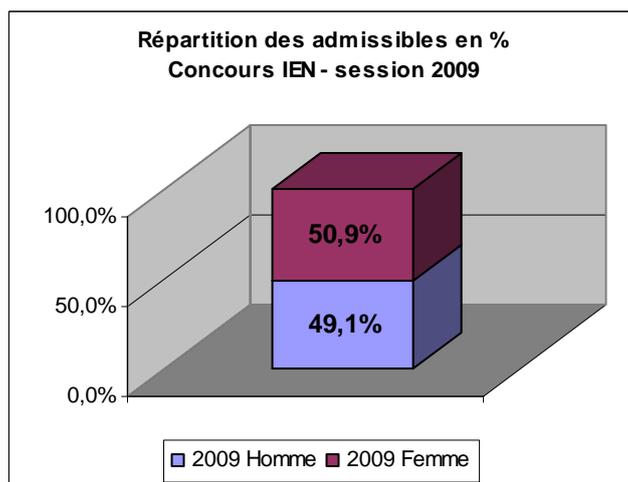
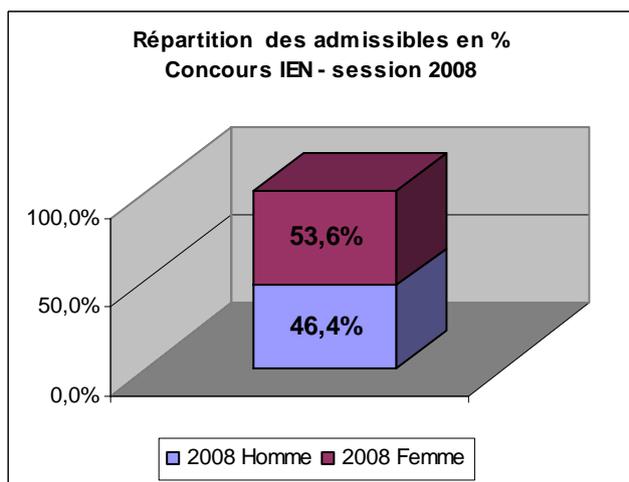
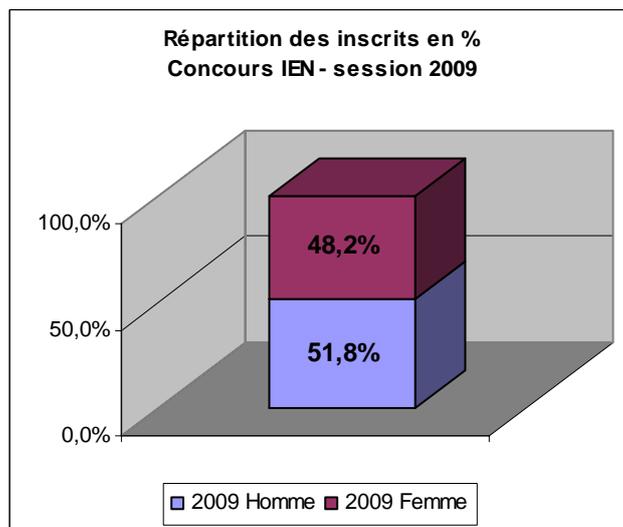
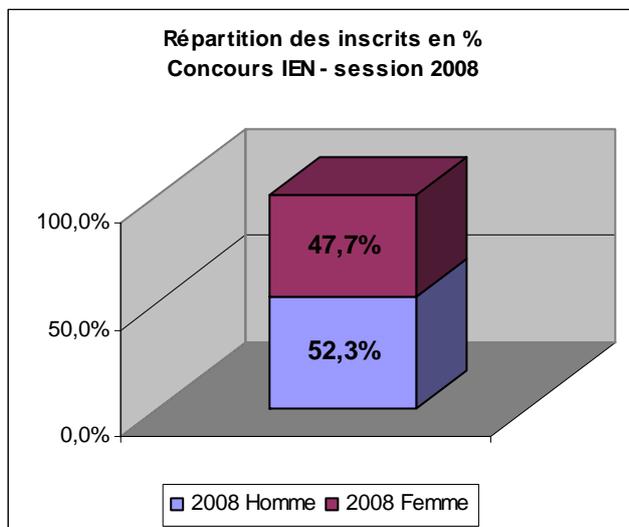
Parmi les lauréats, toutes les académies sont représentées à l'exception de la Corse, de la Polynésie française et la Nouvelle-Calédonie.

Les meilleurs taux de réussite académique par rapport au nombre de candidats inscrits de l'académie se situent à Dijon, Besançon et Mayotte (+30% des candidats admis par rapport aux inscrits de l'académie).

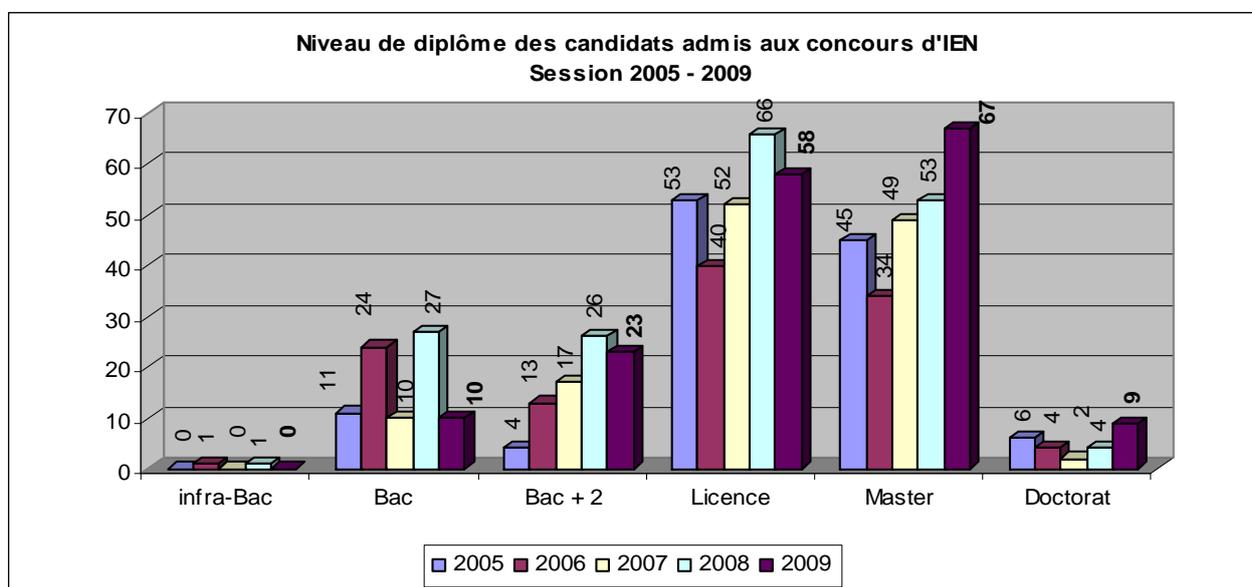
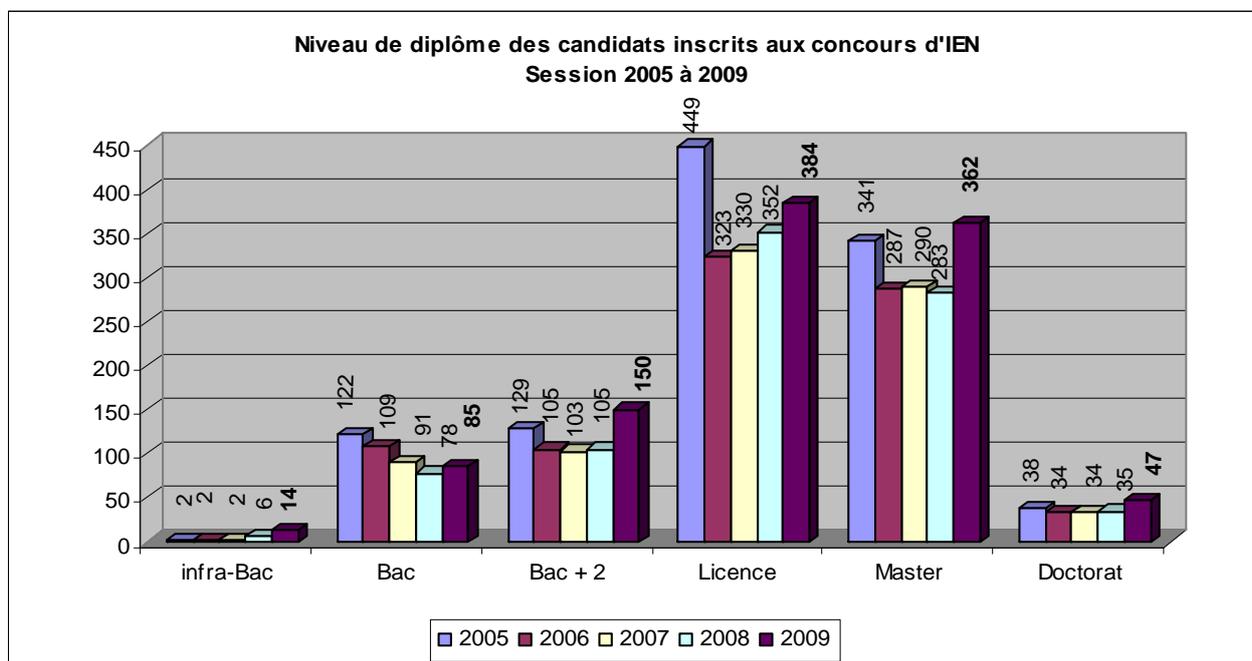
Pour les autres académies les taux de réussite se situent dans une fourchette comprise entre 10 et 30 %.

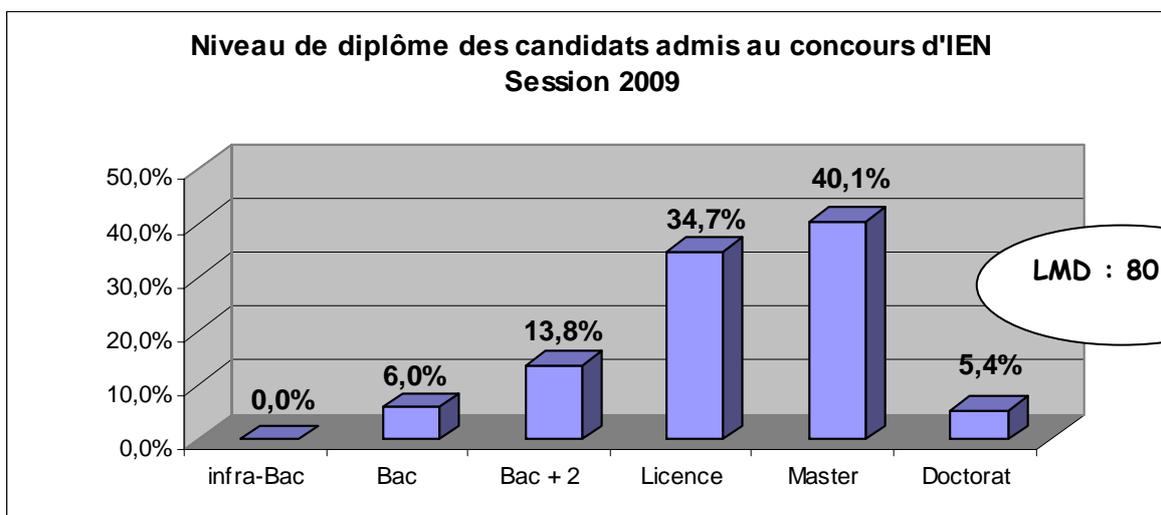
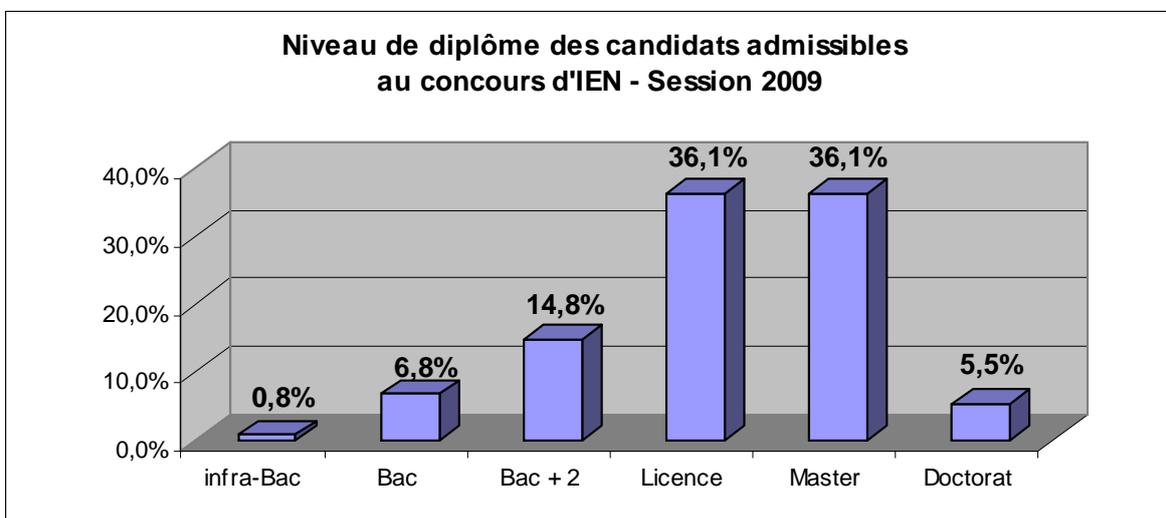
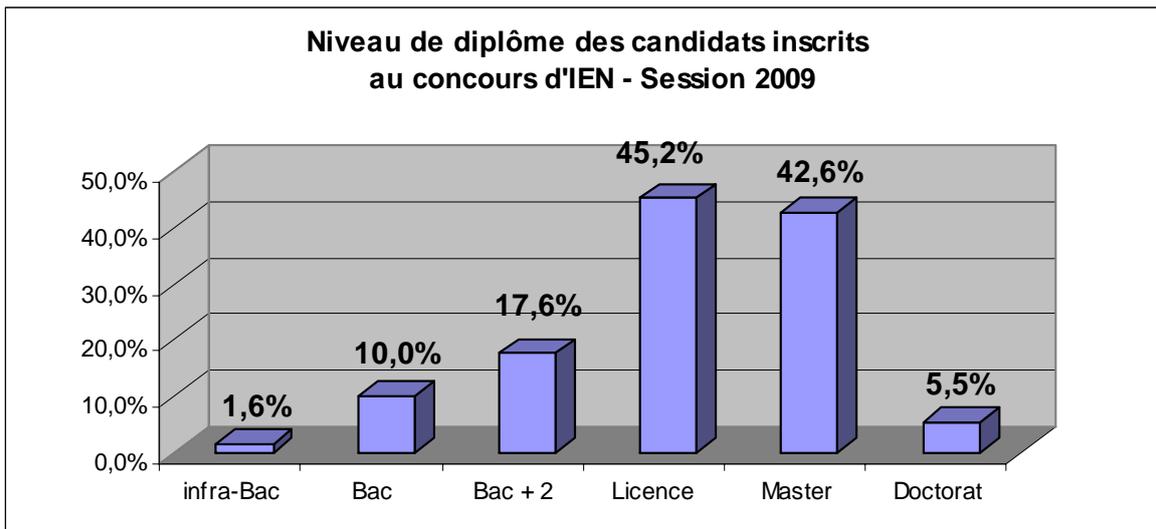
Seules les académies de Toulouse, la Réunion, la Guyane, la Martinique, Paris, la Polynésie Française, La Nouvelle Calédonie et la Corse présentent un taux de réussite inférieur à 10 % de leurs candidats inscrits.

## La répartition homme-femme des candidats

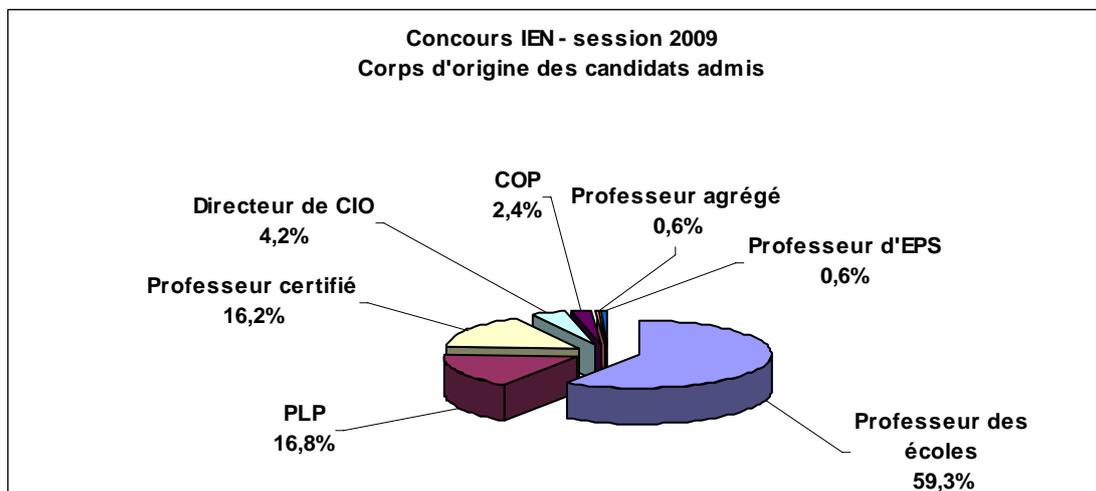
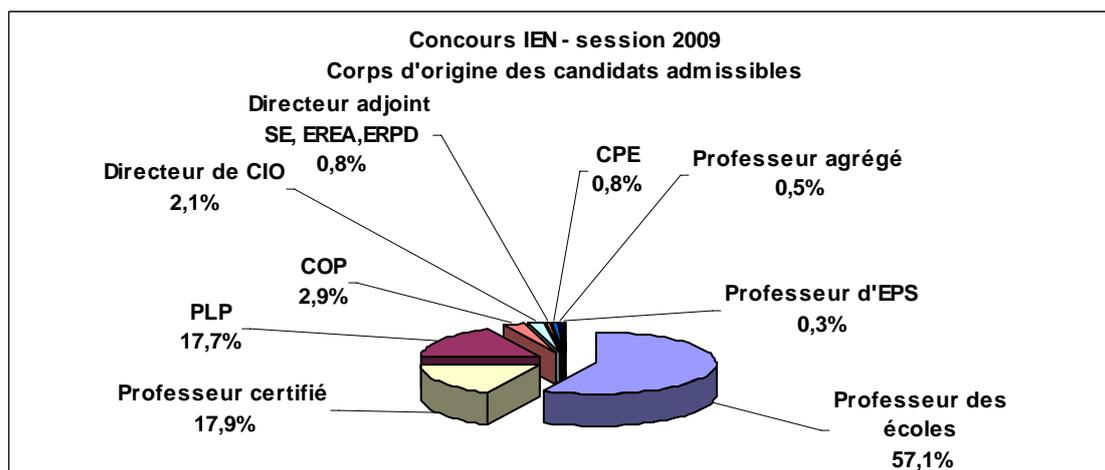
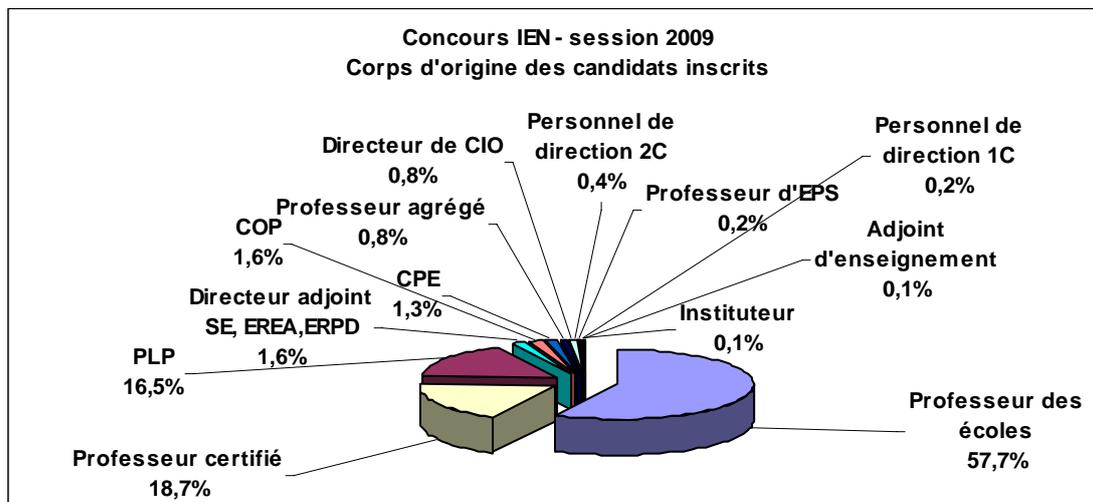


## Le niveau de diplôme des candidats

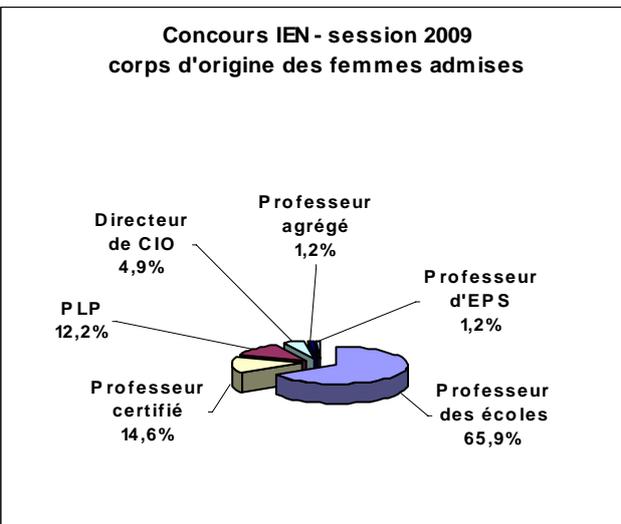
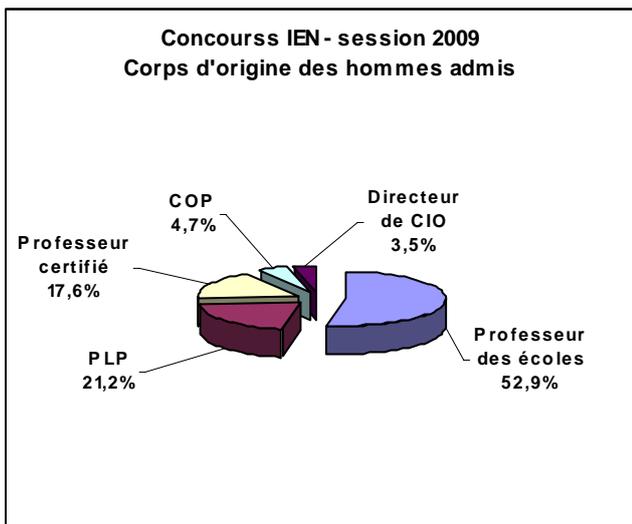
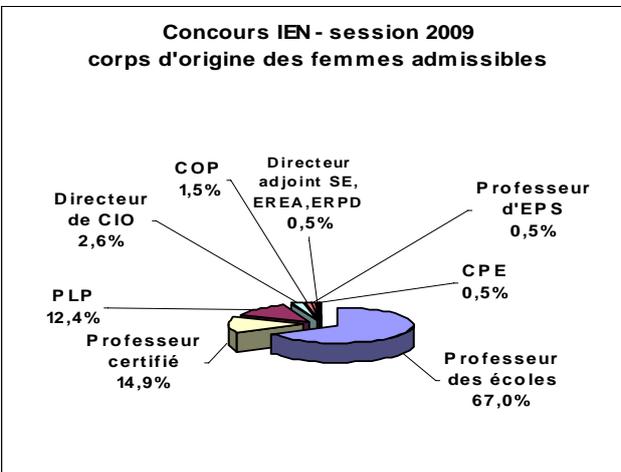
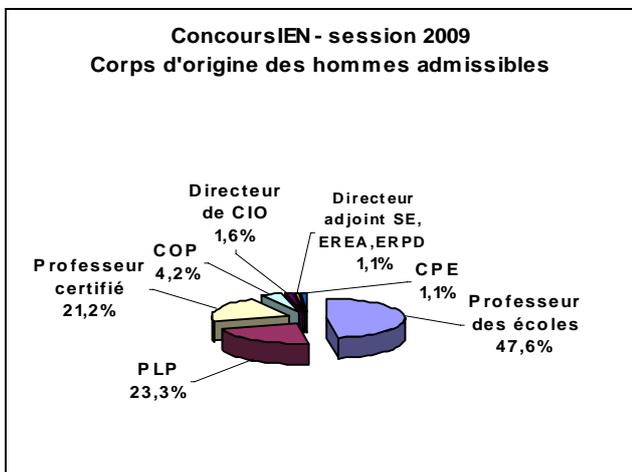
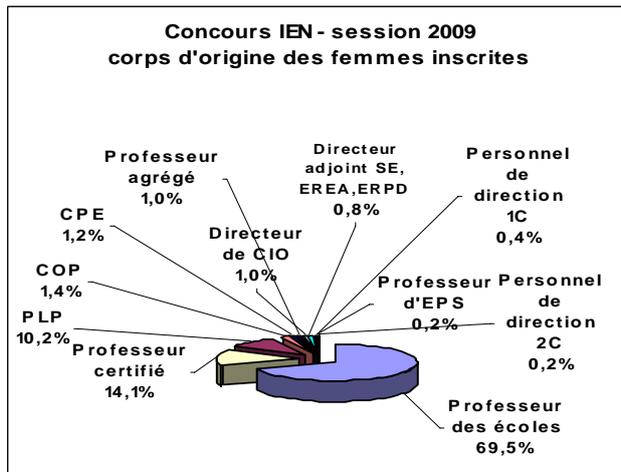
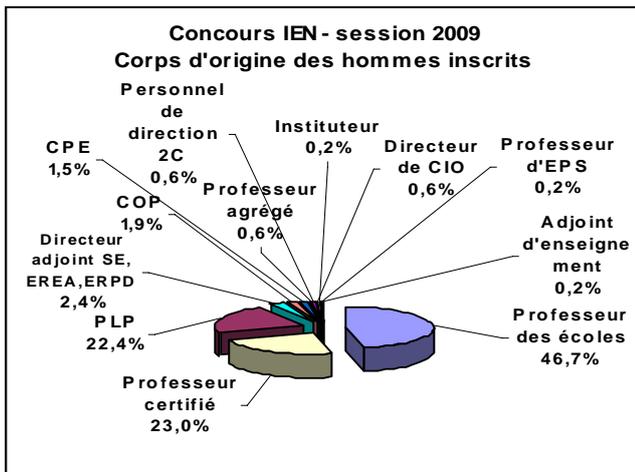




## Le corps d'origine des candidats



**Zoom : Le profil des hommes et des femmes**

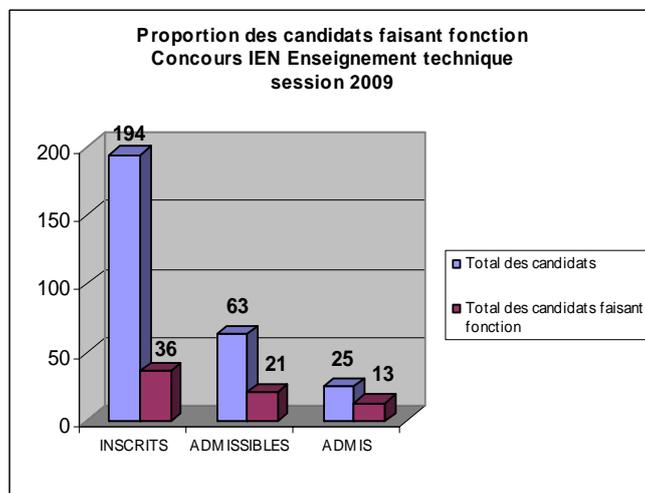
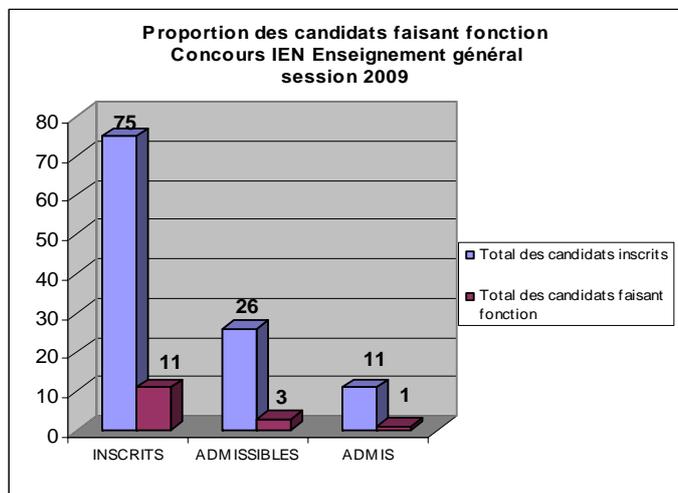
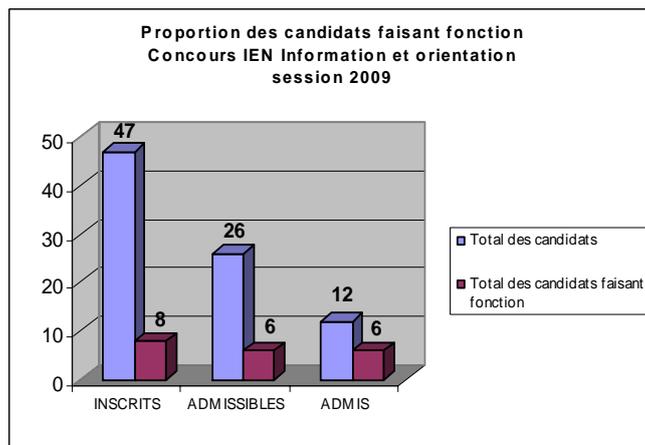
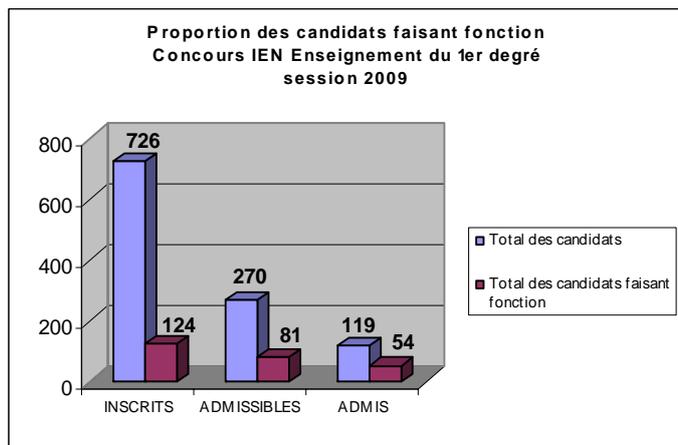
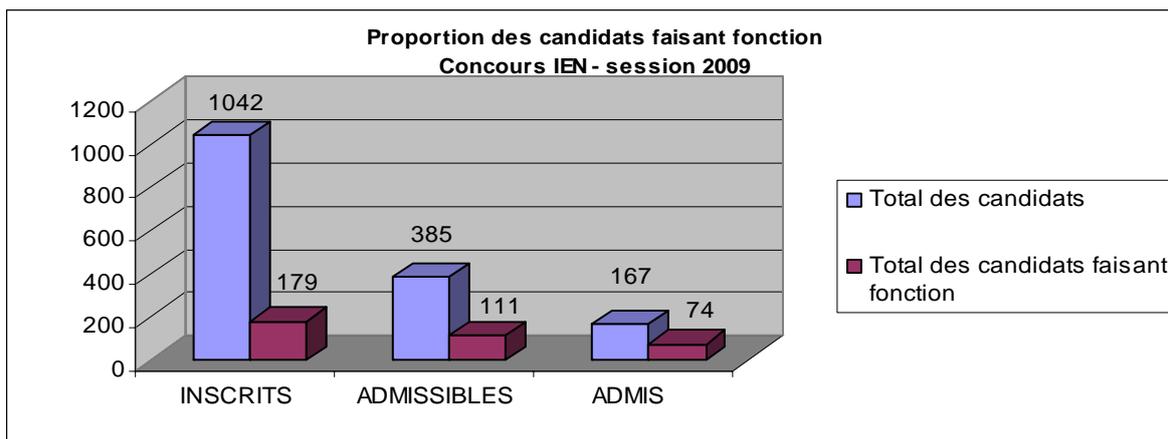


## Les candidats faisant-fonction

### Proportion des candidats faisant fonction

	Total des candidats	Total des candidats Faisant fonction	% Faisant-fonction
<b>INSCRITS</b>	1042	179	<b>17,2%</b>
<b>ADMISSIBLES</b>	385	111	<b>28,8%</b>
<b>ADMIS</b>	167	74	<b>44,3%</b>

Rappel 2008	Rappel 2007
15,4%	17%
24,0%	27,4%
35,0%	41,4%



### Taux de réussite des candidats faisant fonction

1 <sup>er</sup> degré	Candidats Faisant-fonction	% de réussite
<b>INSCRITS</b>	124	
<b>ADMISSIBLES</b>	81	
<b>ADMIS</b>	54	<b>43,5%</b>

Rappel du taux 2008	Rappel du taux 2007
56,0%	43,4%

Information et orientation	Candidats Faisant-fonction	% de réussite
<b>INSCRITS</b>	8	
<b>ADMISSIBLES</b>	6	
<b>ADMIS</b>	6	<b>75%</b>

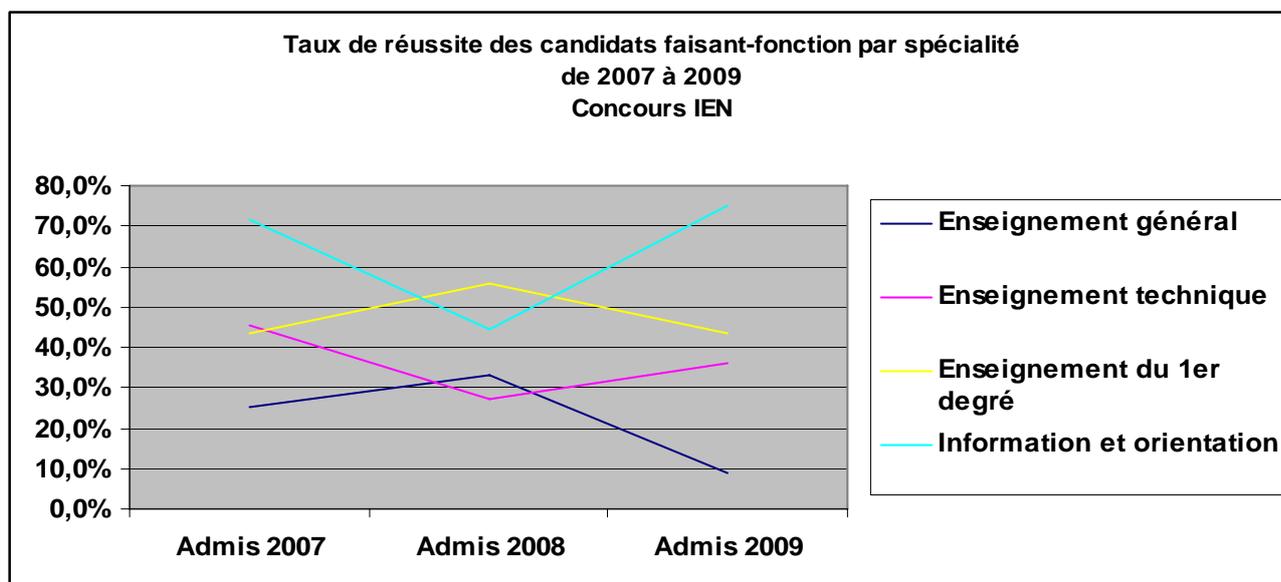
Rappel du taux 2008	Rappel du taux 2007
44,4%	71,4%

Enseignement général	Candidats Faisant-fonction	% de réussite
<b>INSCRITS</b>	11	
<b>ADMISSIBLES</b>	3	
<b>ADMIS</b>	1	<b>9,1%</b>

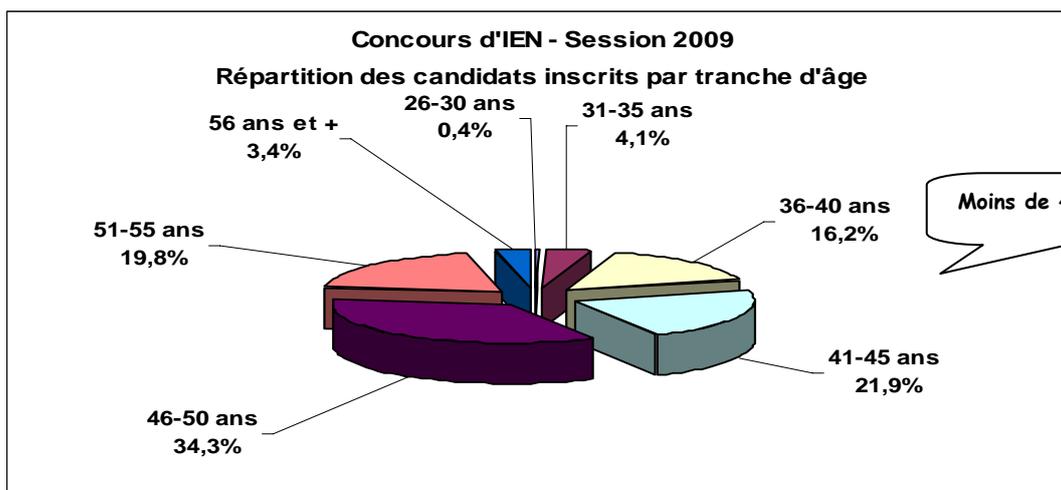
Rappel du taux 2008	Rappel du taux 2007
33,3%	25,0%

Enseignement technique	Candidats Faisant-fonction	% de réussite
<b>INSCRITS</b>	36	
<b>ADMISSIBLES</b>	21	
<b>ADMIS</b>	13	<b>36,1%</b>

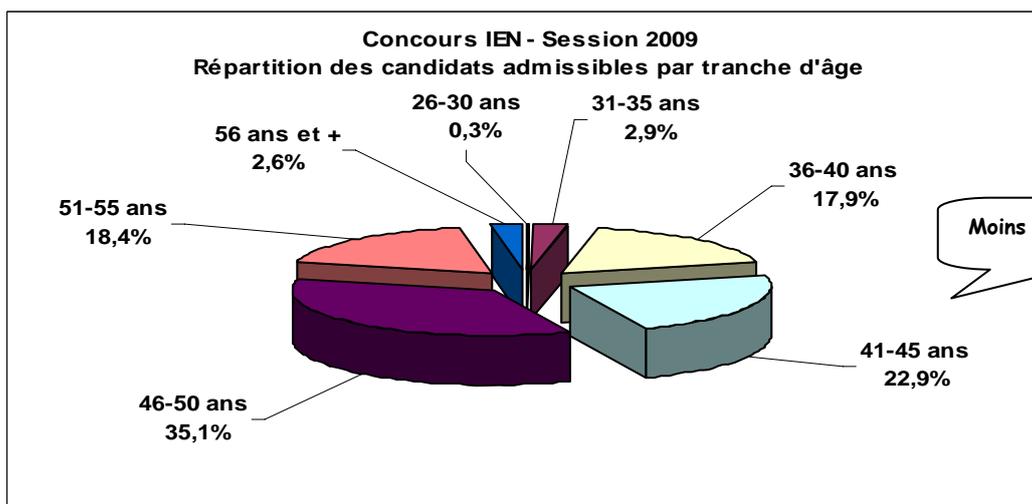
Rappel du taux 2008	Rappel du taux 2007
27,3%	45,2%



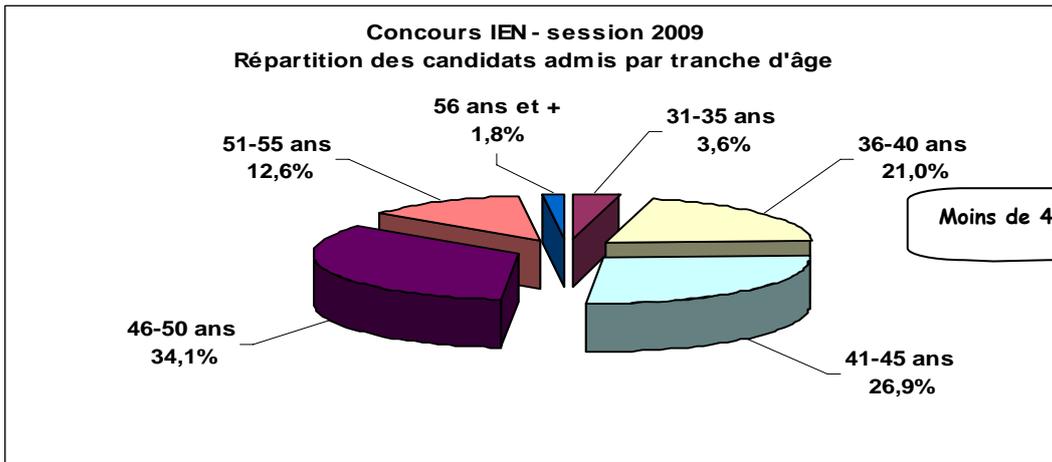
## L'âge des candidats inscrits à la session 2009



Session 2009 IEN Age des candidats inscrits	moyen	45 ans
	mini.	29 ans
	maxi.	59 ans



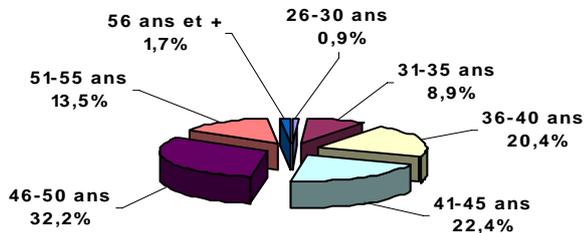
Session 2009 IEN Age des candidats admissibles	moyen	44,7 ans
	mini	29 ans
	maxi	57 ans



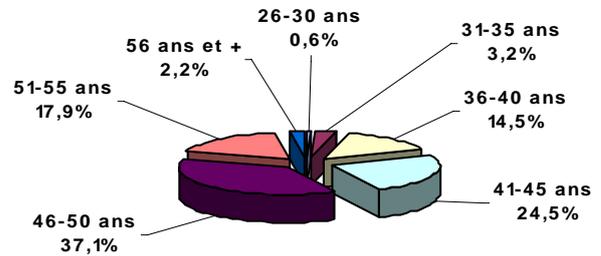
Session 2009	<b>moyen</b>	<b>44,9 ans</b>
IEN	<b>mini</b>	<b>31 ans</b>
Age des candidats admis	<b>maxi</b>	<b>57 ans</b>

## Zoom : Le profil des hommes et des femmes

**Concours IEN - session 2009**  
Répartition des hommes inscrits  
par tranche d'âge



**Concours IEN - session 2009**  
Répartition des femmes inscrites  
par tranche d'âge



**Age moyen** 44,3 ans

**Age mini.** 29 ans

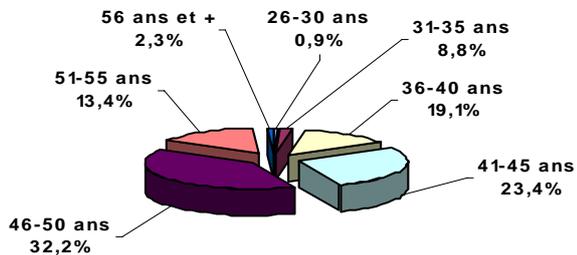
**Age maxi.** 59 ans

**Age moyen** 45,7 ans

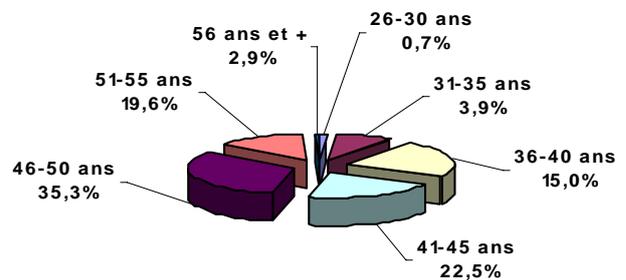
**Age mini.** 29 ans

**Age maxi.** 59 ans

**Concours IEN - session 2009**  
Répartition des hommes admissibles  
par tranche d'âge



**Concours IEN - session 2009**  
Répartition des femmes admissibles  
par tranche d'âge



**Age moyen** 43,9 ans

**Age mini.** 29 ans

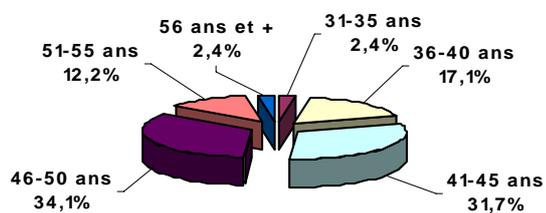
**Age maxi.** 57 ans

**Age moyen** 45,5 ans

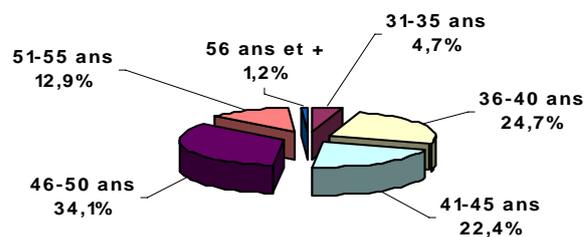
**Age mini.** 30 ans

**Age maxi.** 57 ans

**Concours IEN - session 2009**  
Répartition des hommes admis  
par tranche d'âge



**Concours IEN - session 2009**  
Répartition des femmes admises  
par tranche d'âge



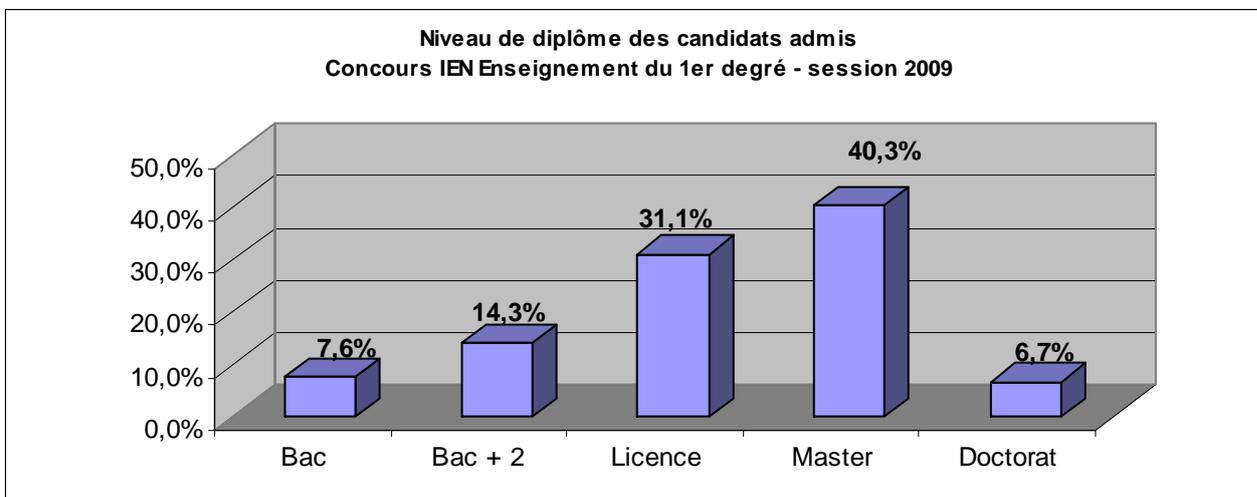
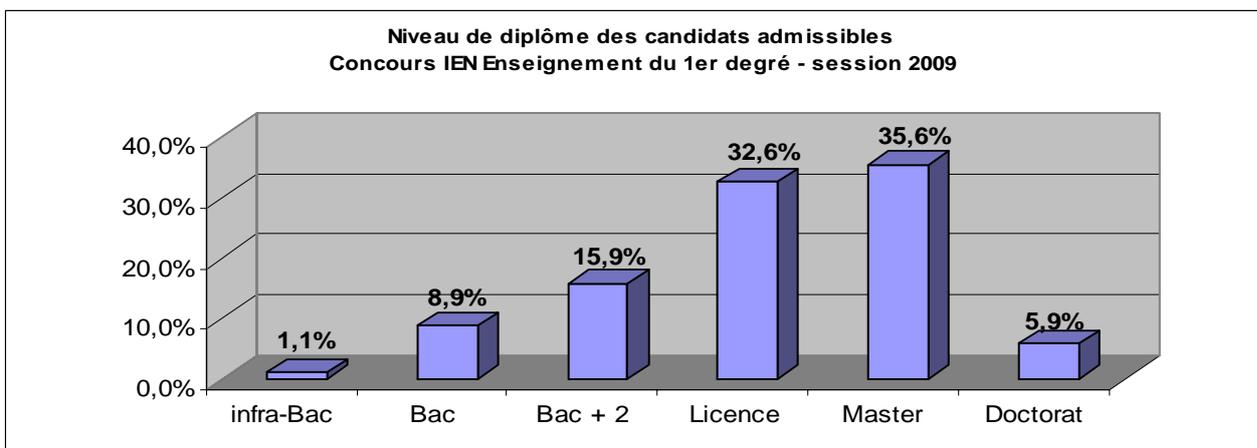
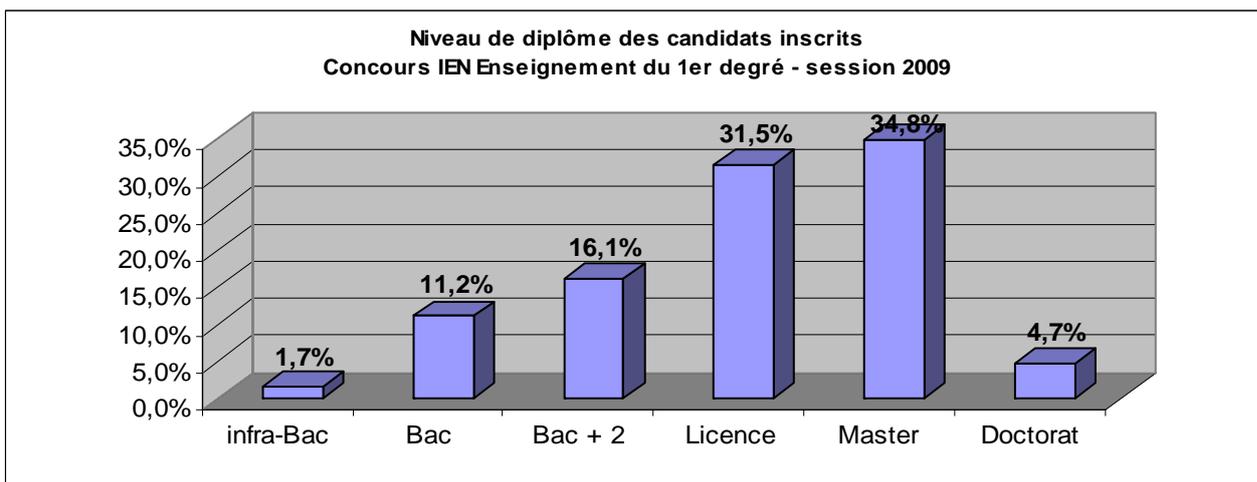
<b>Age moyen</b>	<b>45,2 ans</b>	<b>44,3 ans</b>
<b>Age mini.</b>	<b>31 ans</b>	<b>33 ans</b>
<b>Age maxi.</b>	<b>57 ans</b>	<b>56 ans</b>

# CONCOURS DE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE L'EDUCATION NATIONALE

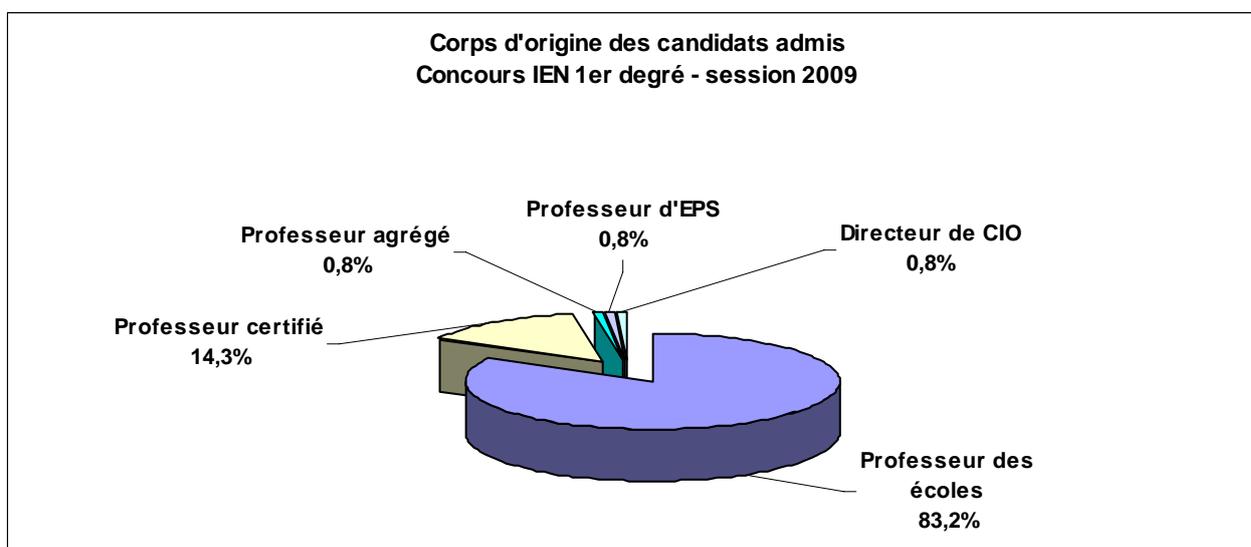
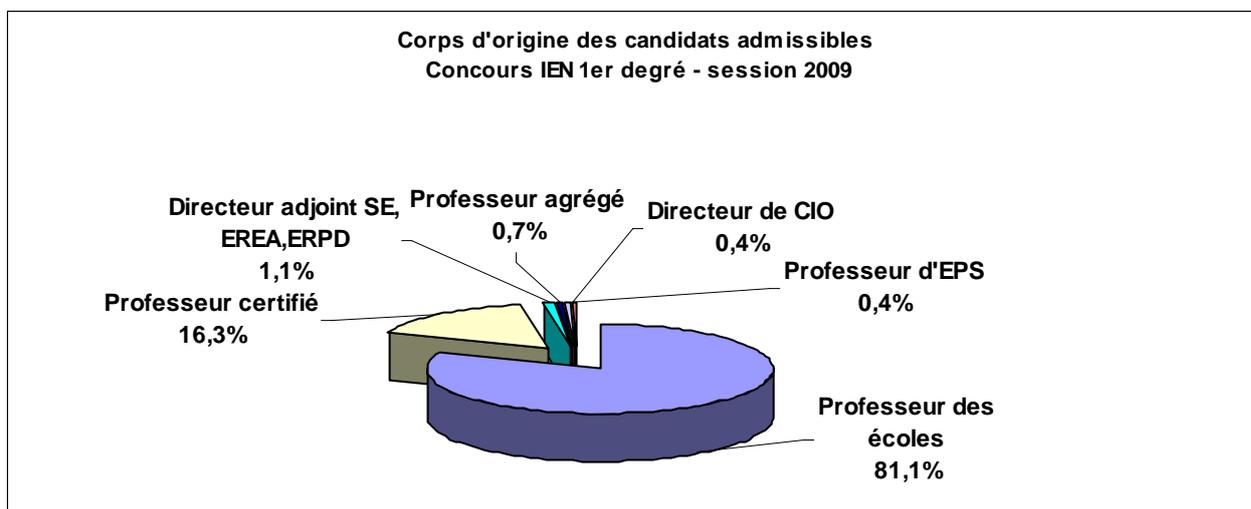
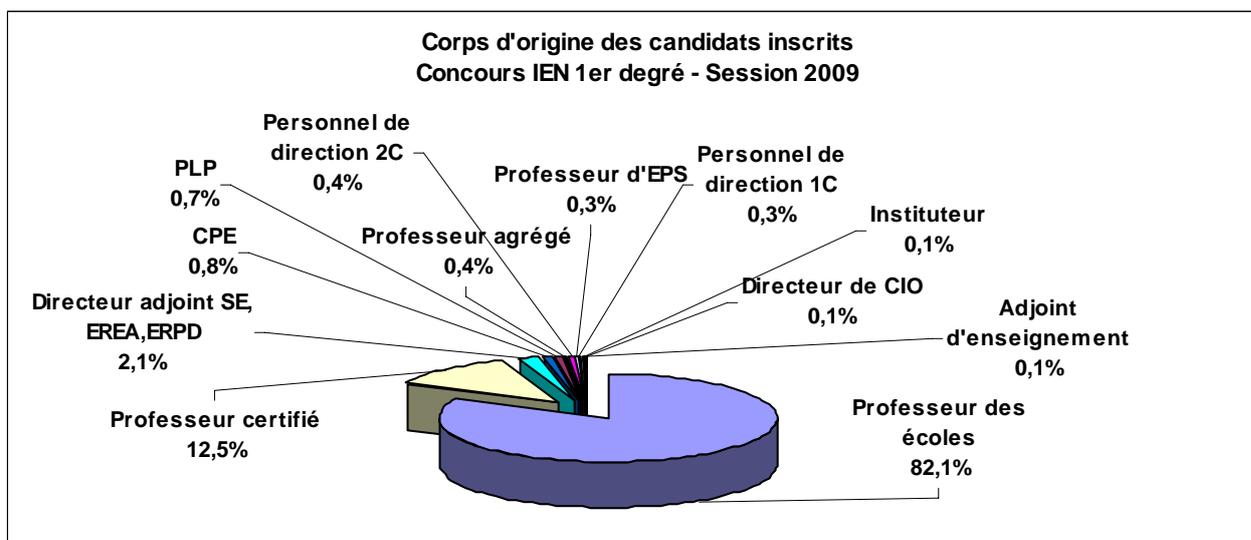
## Spécialité : ENSEIGNEMENT DU PREMIER DEGRE

### PROFIL DES CANDIDATS

#### Niveau de diplôme

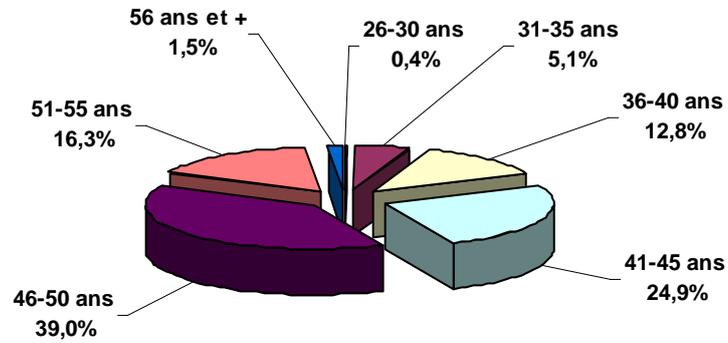


## Corps d'origine des candidats

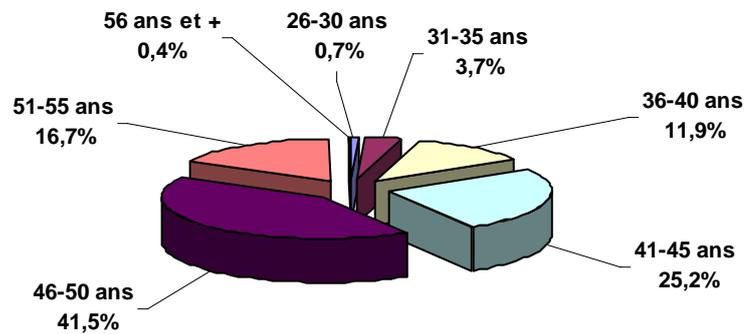


## Age des candidats

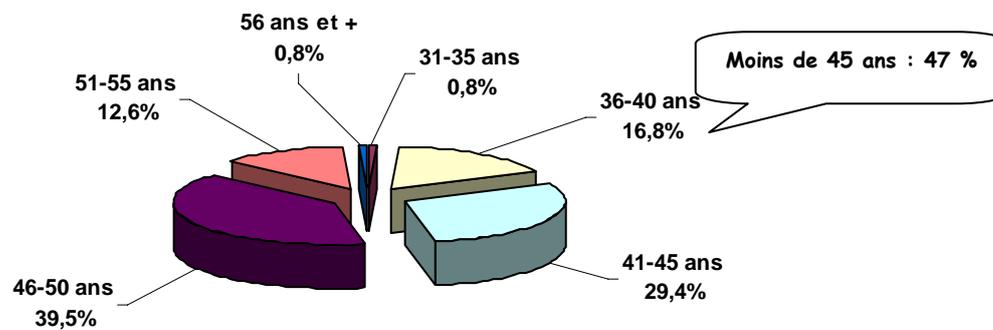
Répartition par tranche d'âge des candidats inscrits  
Concours IEN Enseignement du premier degré - session 2009



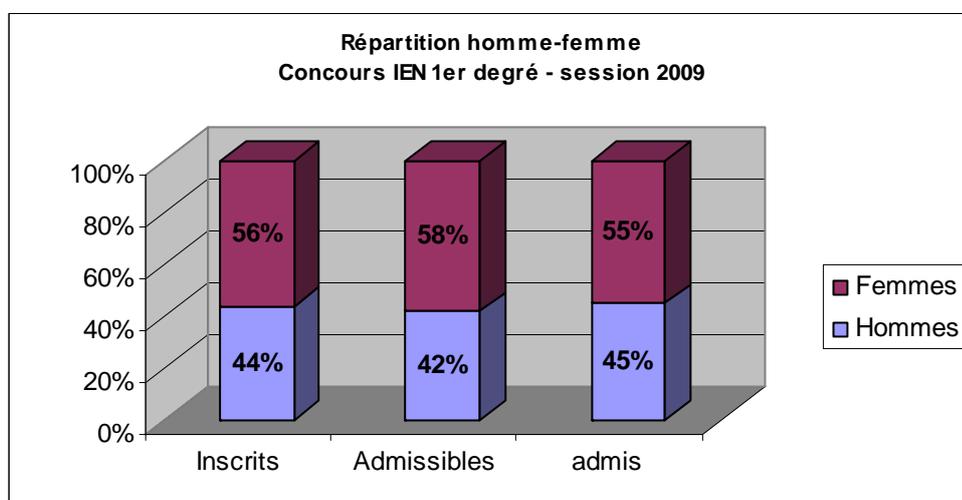
Répartition par tranche d'âge des candidats admissibles  
Concours IEN Enseignement du premier degré - session 2009



Répartition par tranche d'âge des candidats admis  
Concours IEN Enseignement du premier degré - session 2009

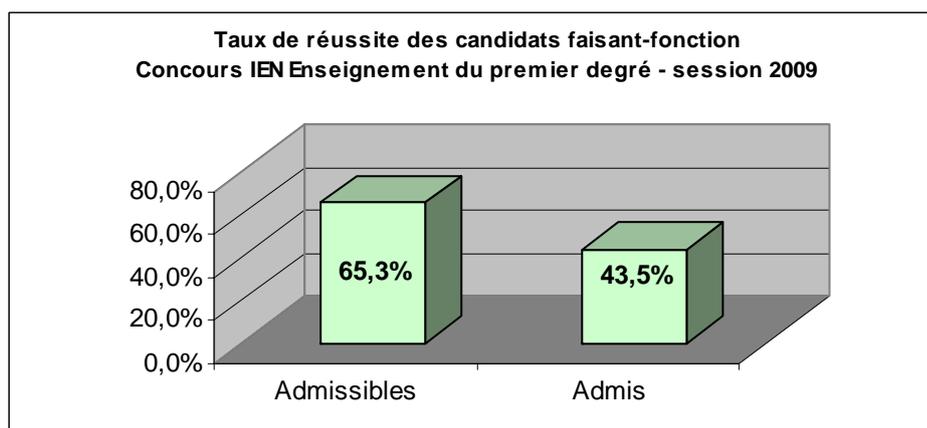


## Répartition homme-femme



## Candidats faisant-fonction

Ce taux de réussite est calculé par rapport au nombre de candidats inscrits ayant la qualité de faisant-fonction.

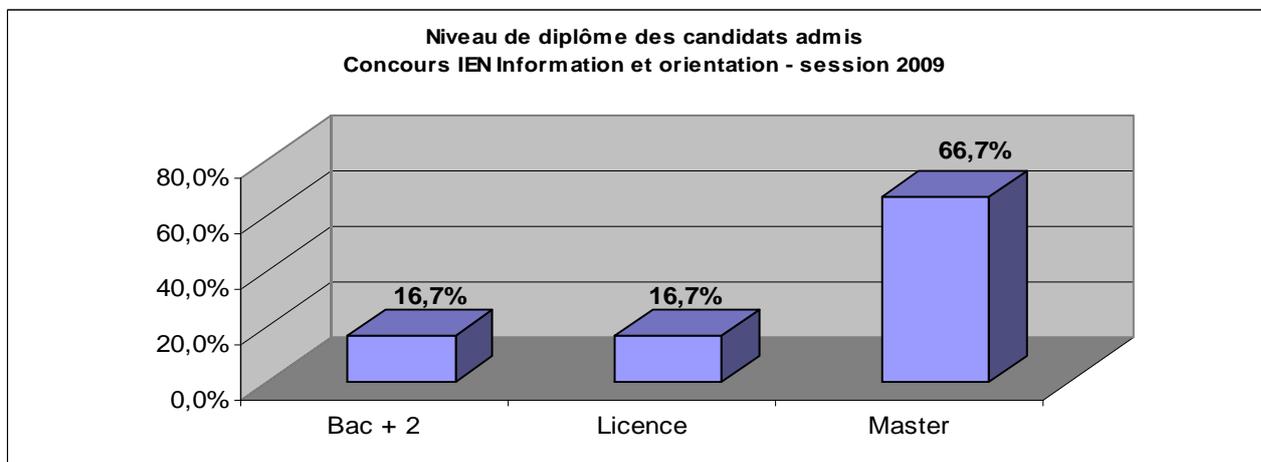
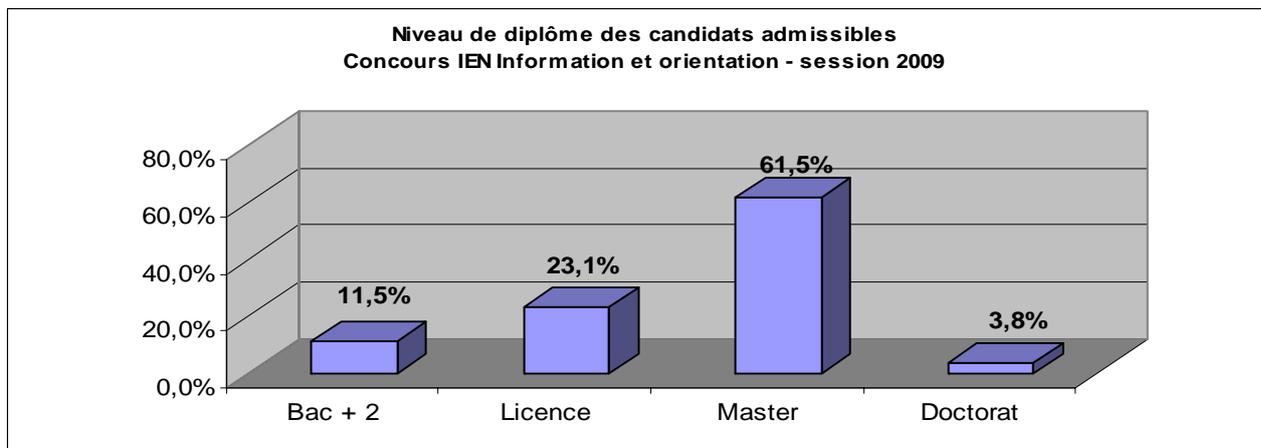
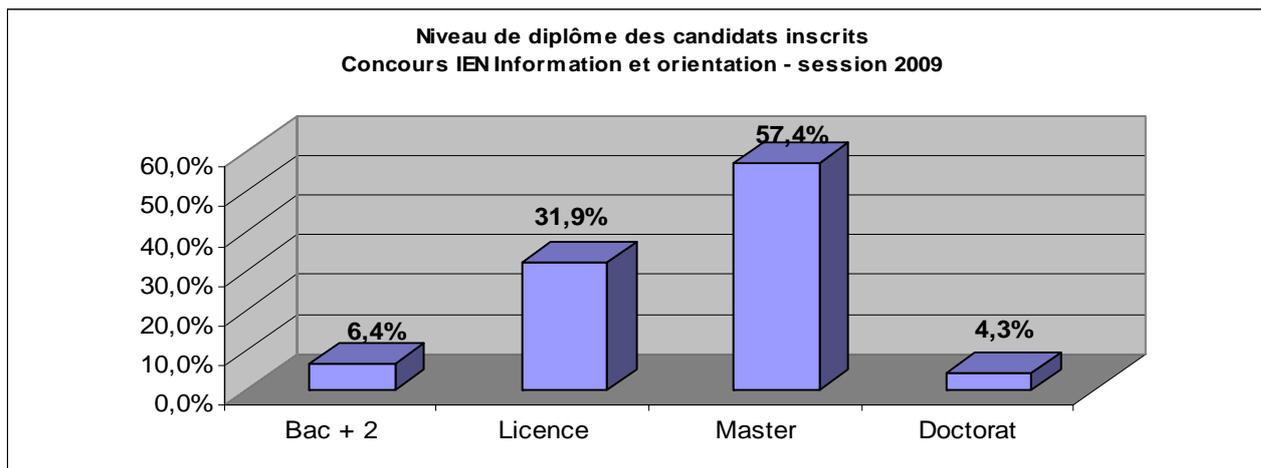


# CONCOURS DE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE L'EDUCATION NATIONALE

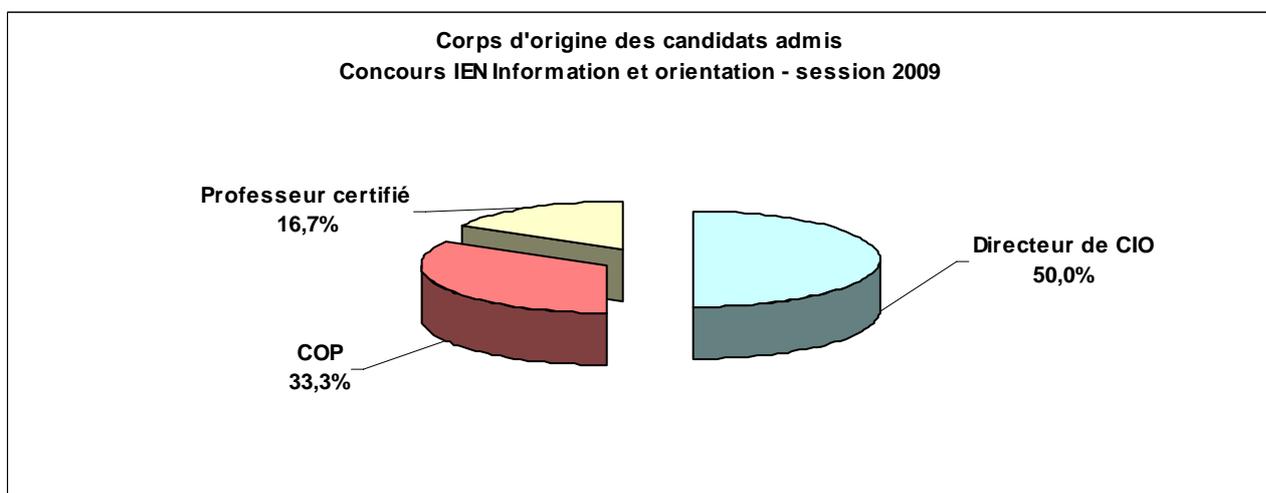
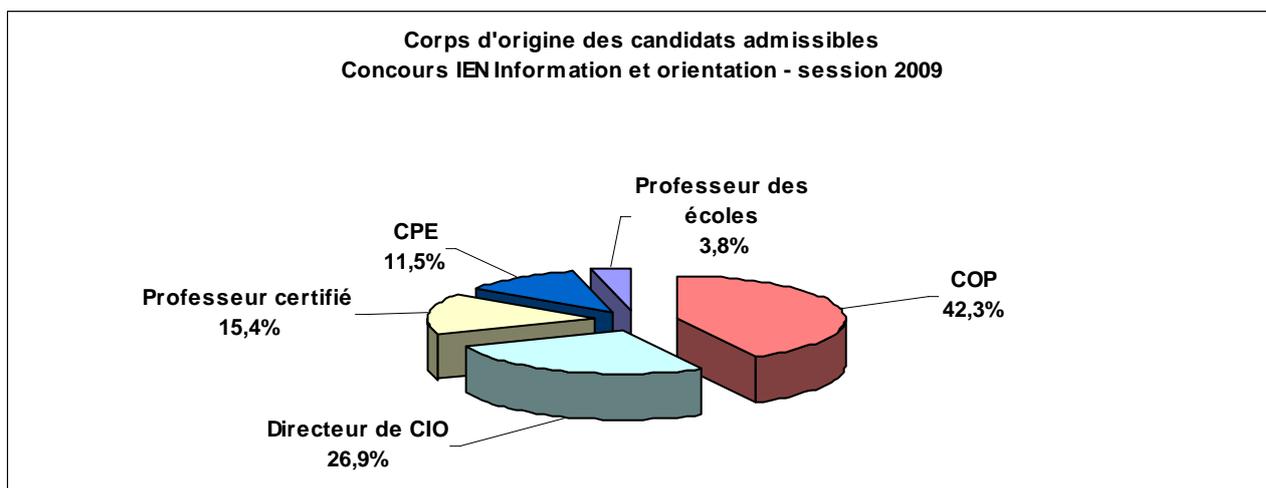
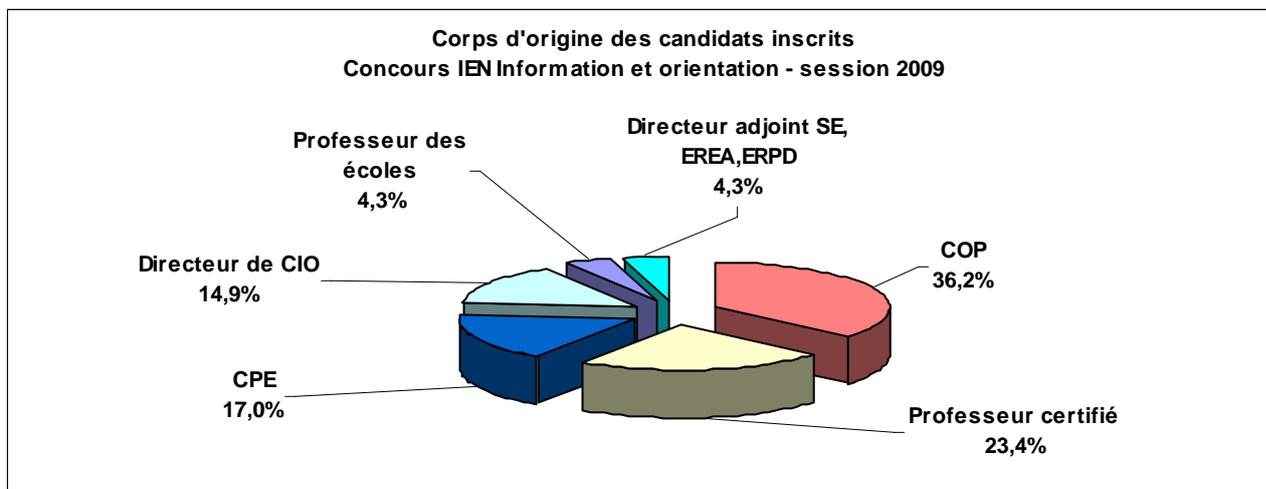
## Spécialité : INFORMATION ET ORIENTATION

### PROFIL DES CANDIDATS

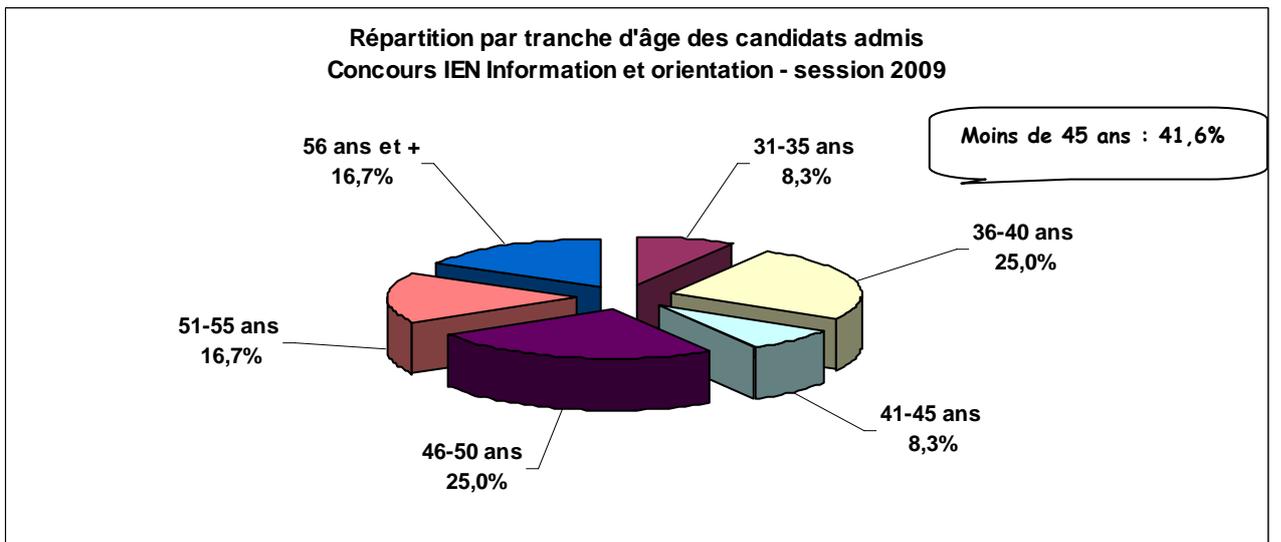
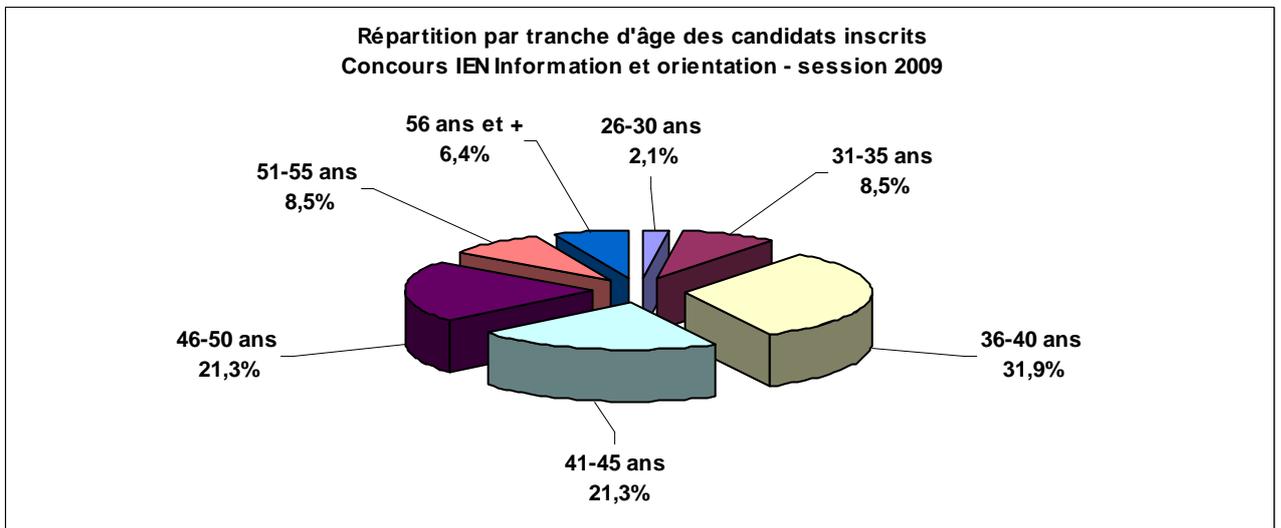
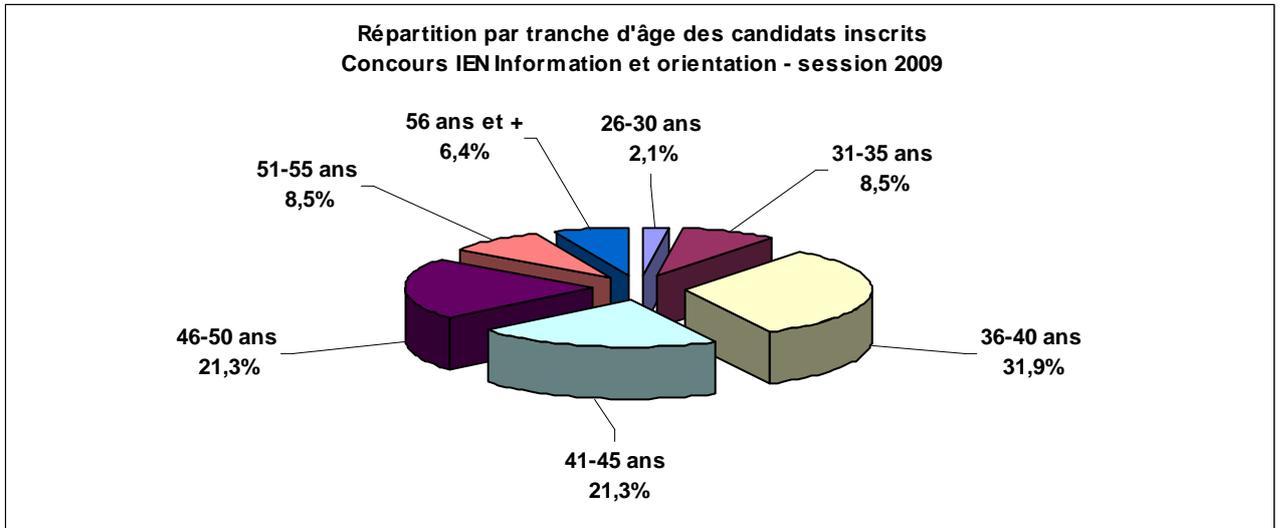
#### Niveau de diplôme



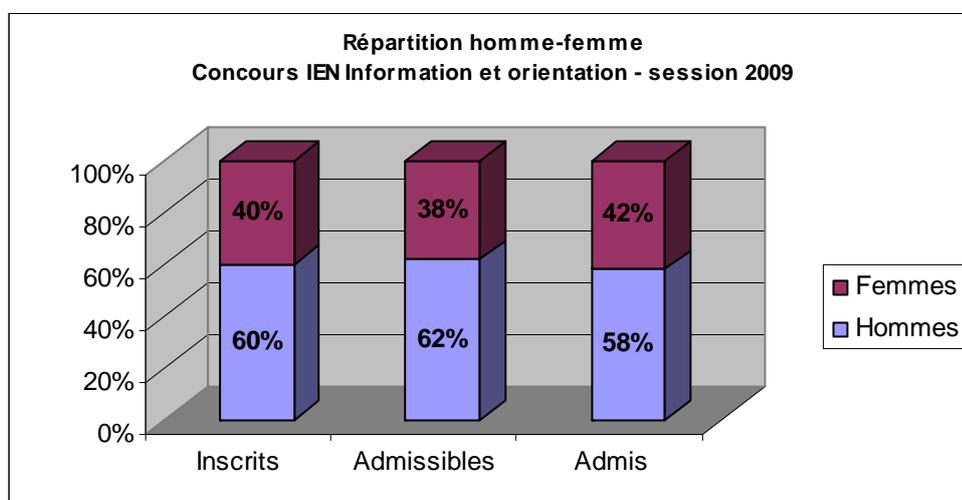
## Corps d'origine des candidats



## Age des candidats

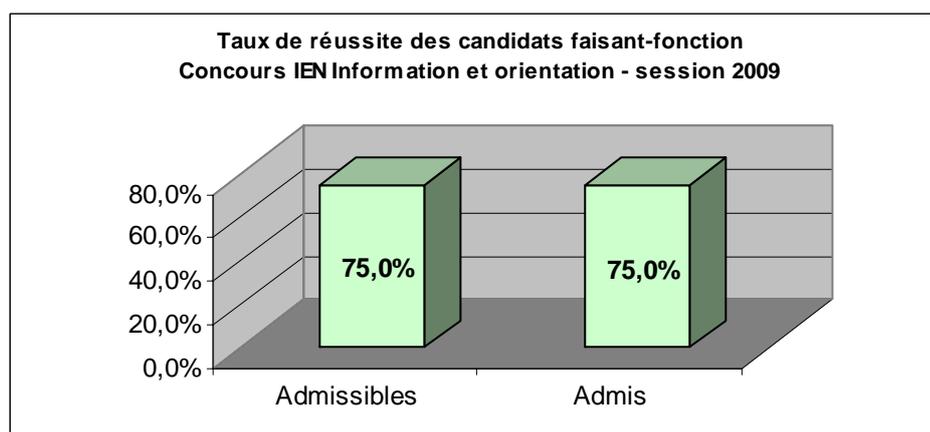


## Répartition homme-femme



## Candidats faisant-fonction

Ce taux de réussite est calculé par rapport au nombre de candidats inscrits ayant la qualité de faisant-fonction.

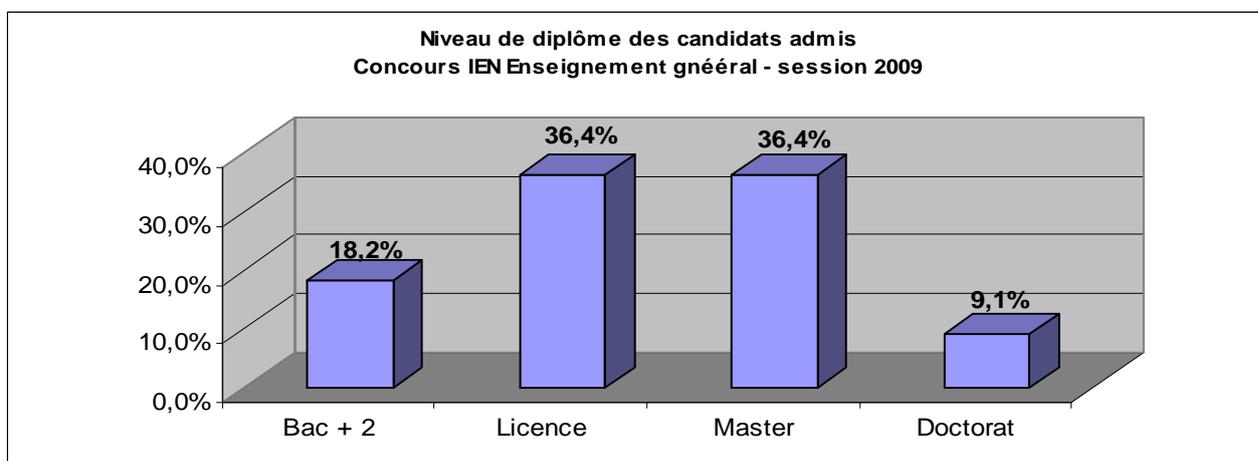
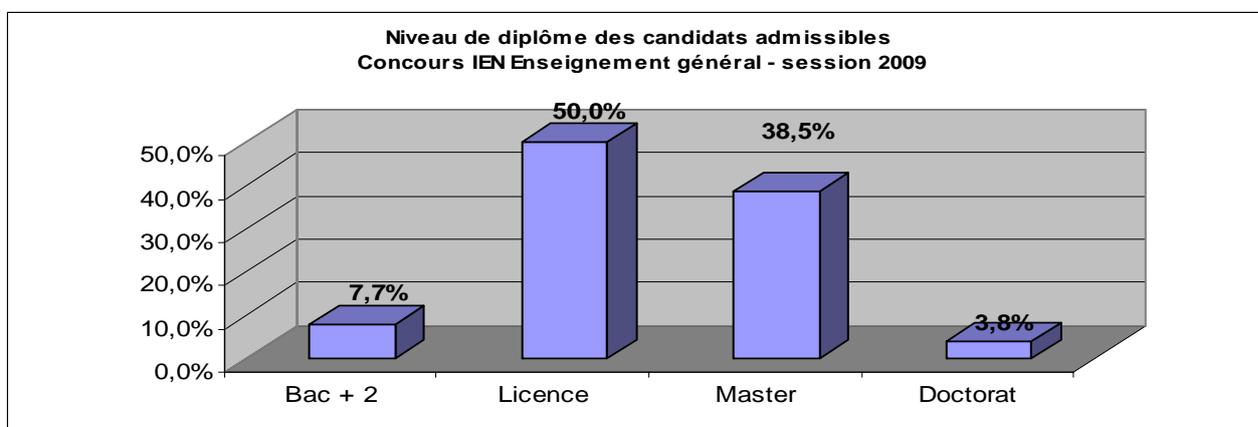
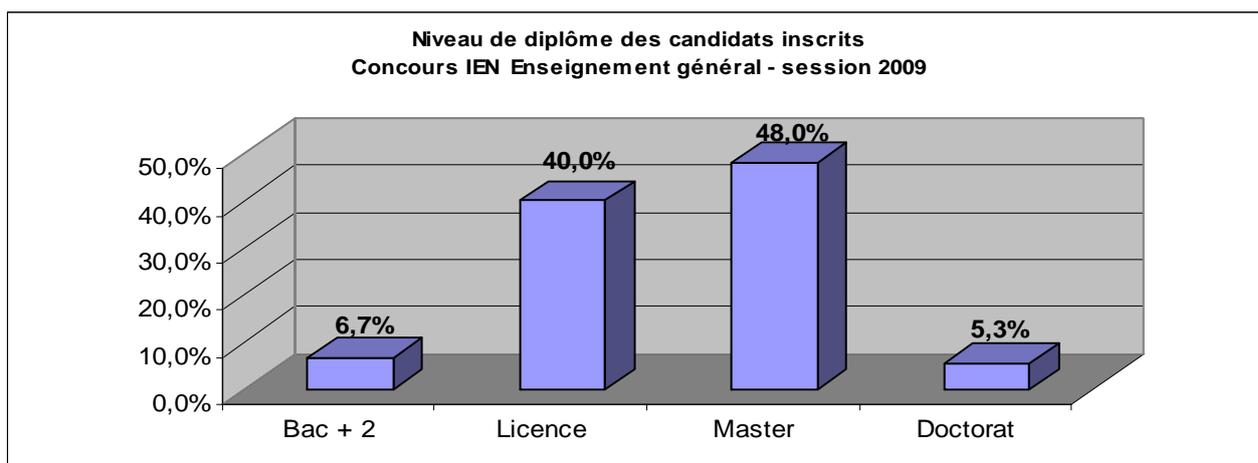


# CONCOURS DE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE L'EDUCATION NATIONALE

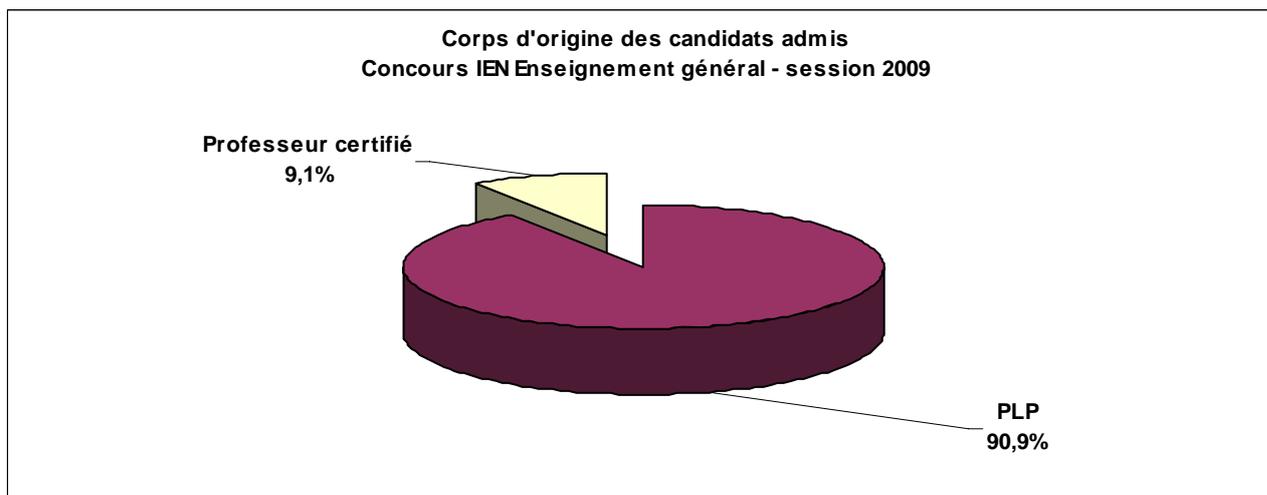
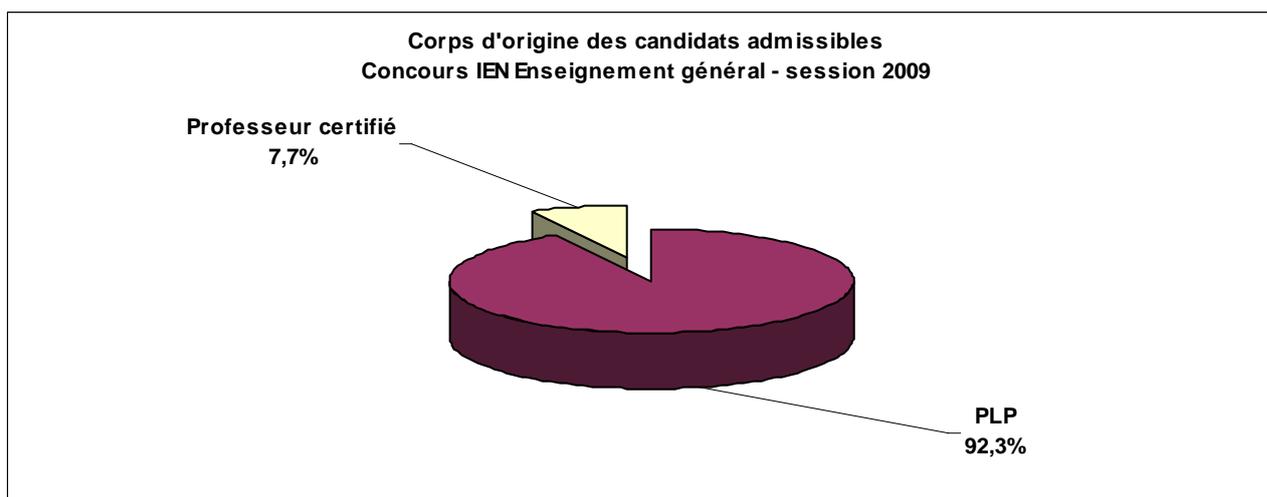
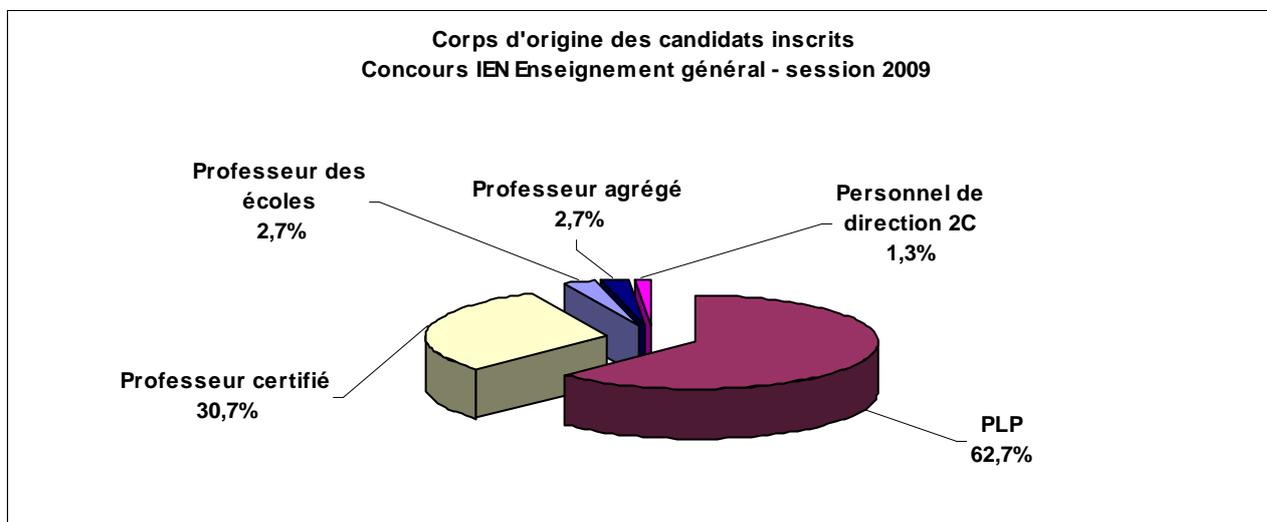
## Spécialité : ENSEIGNEMENT GENERAL

### PROFIL DES CANDIDATS

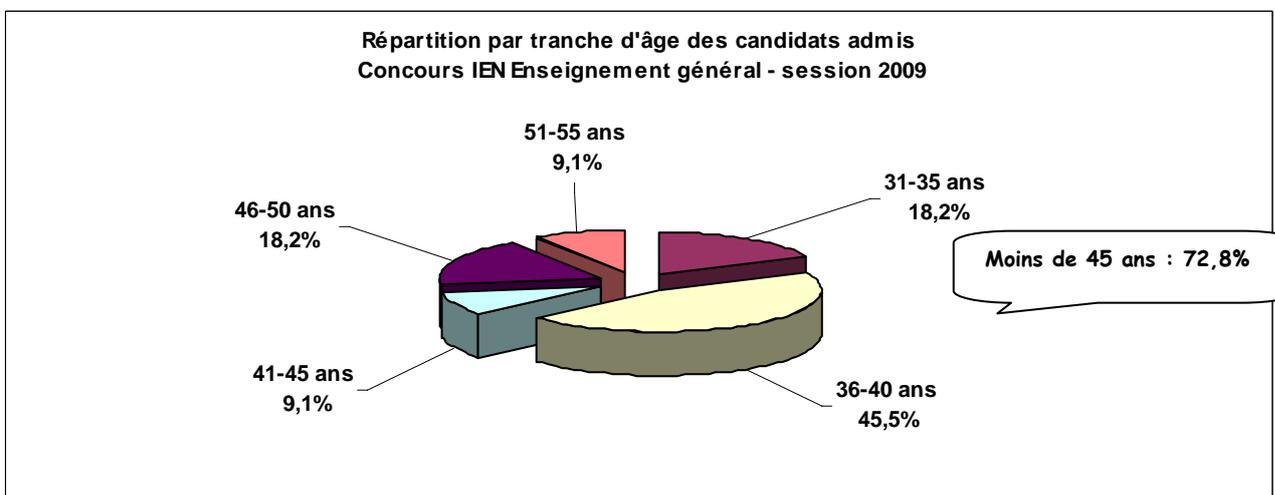
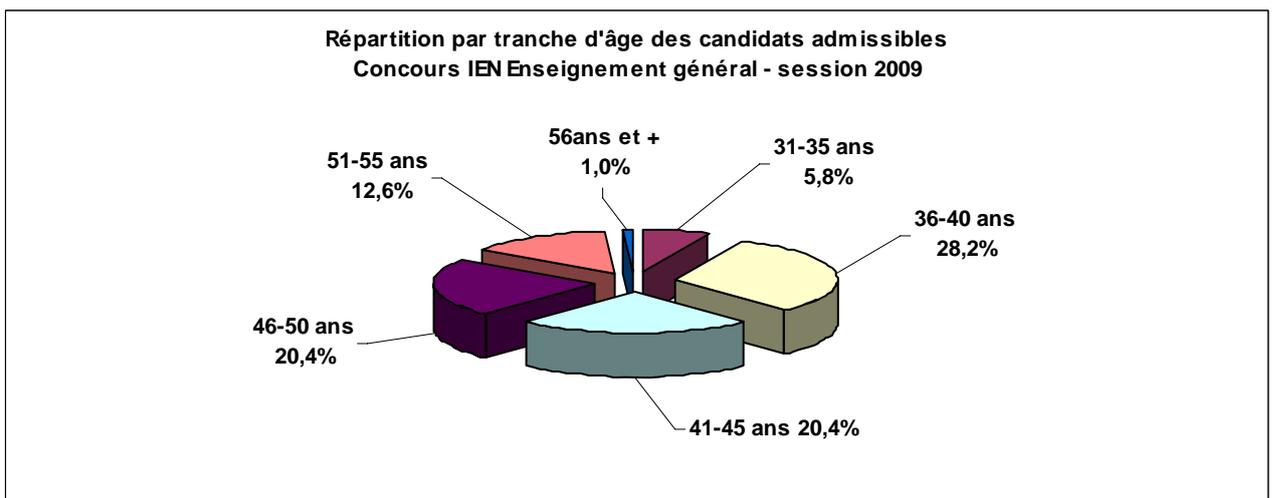
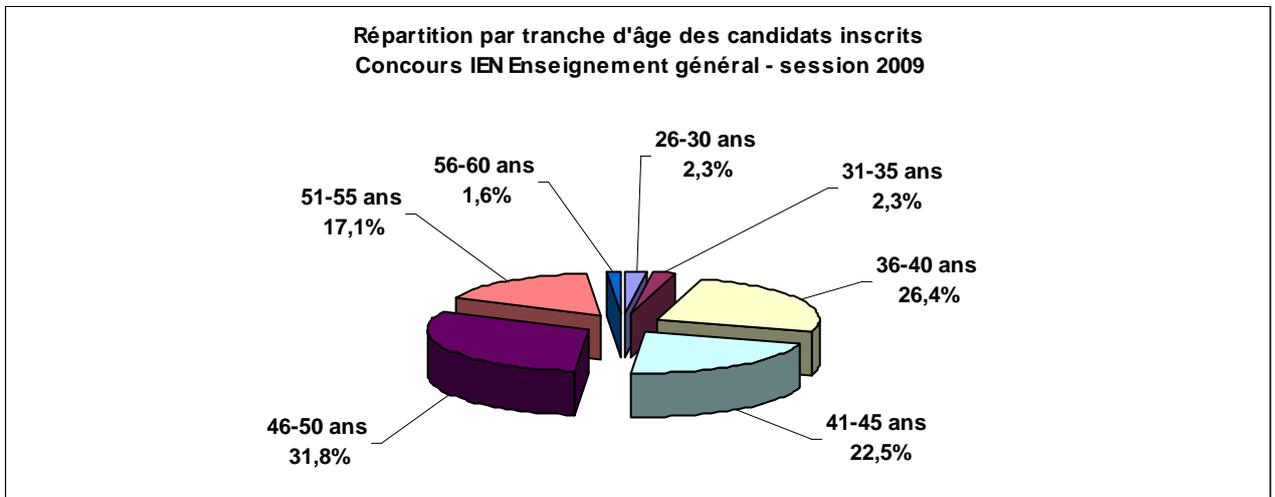
#### Niveau de diplôme



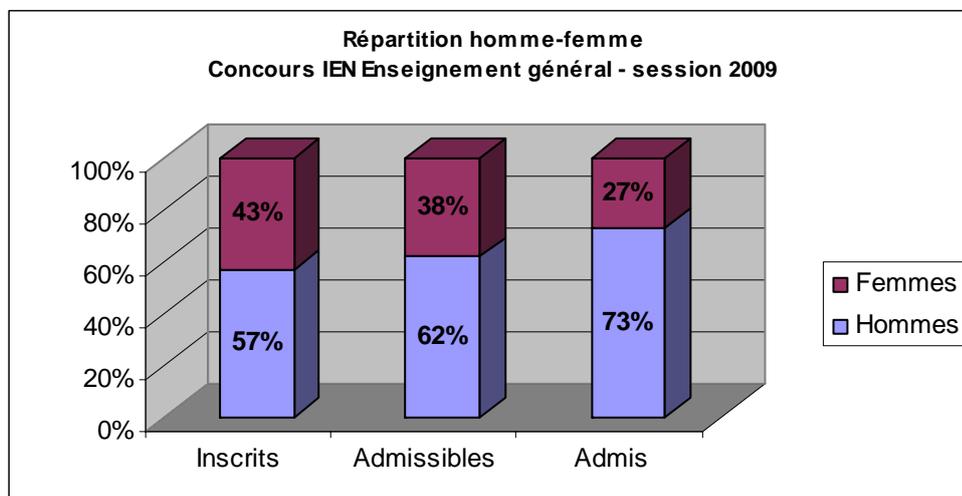
## Corps d'origine des candidats



## Age des candidats

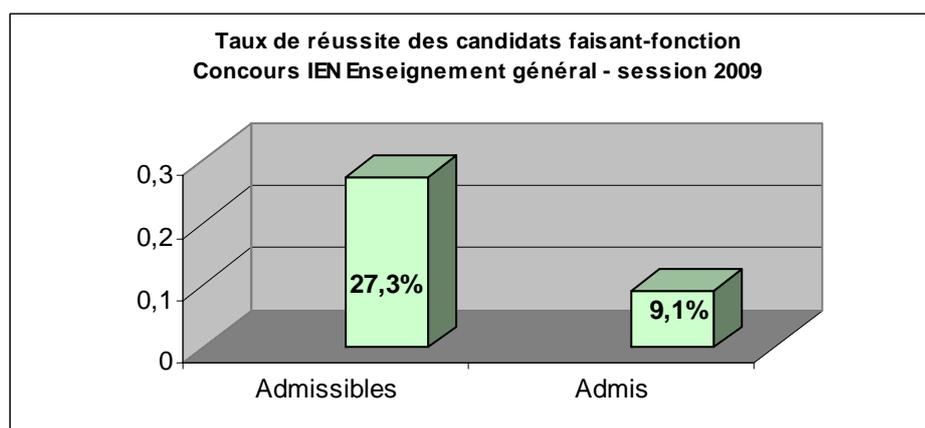


## Répartition homme-femme



## Candidats faisant-fonction

Ce taux de réussite est calculé par rapport au nombre de candidats inscrits ayant la qualité de faisant-fonction.

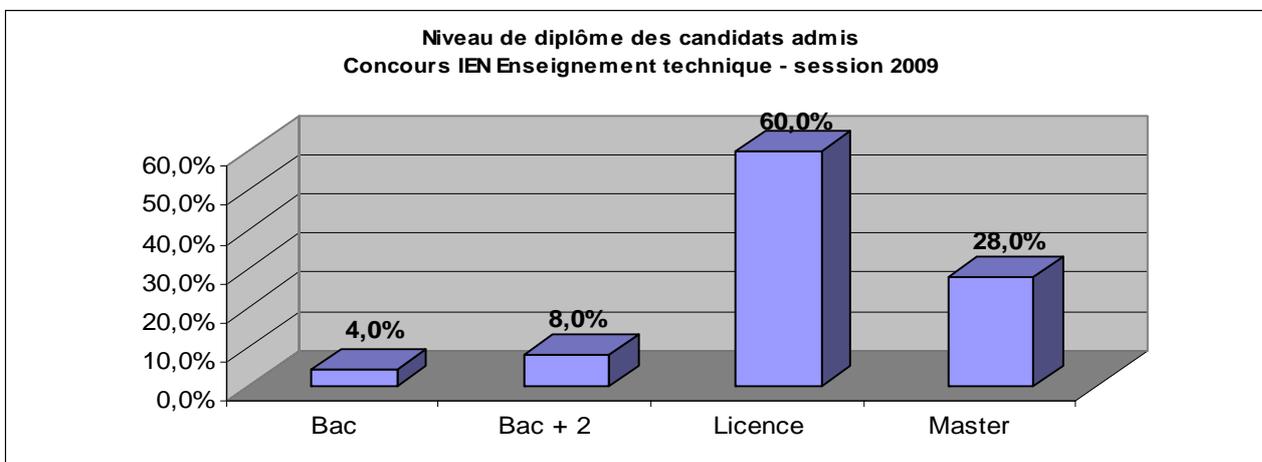
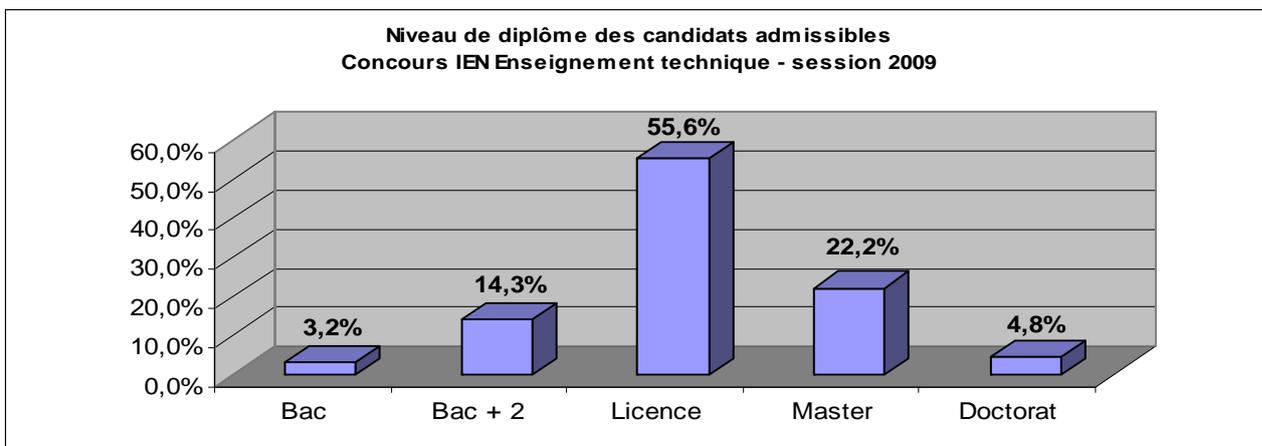
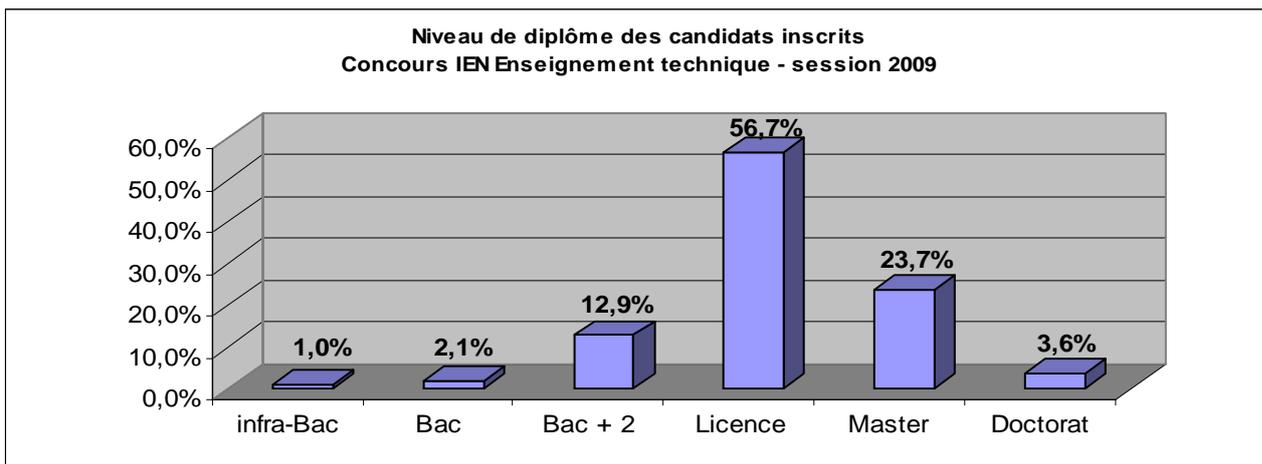


# CONCOURS DE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE L'EDUCATION NATIONALE

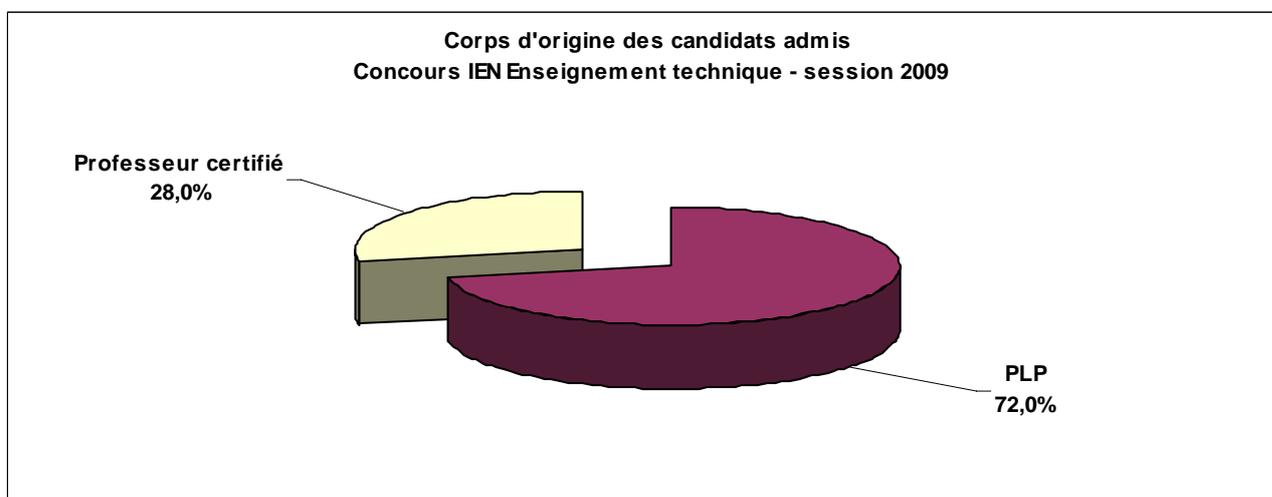
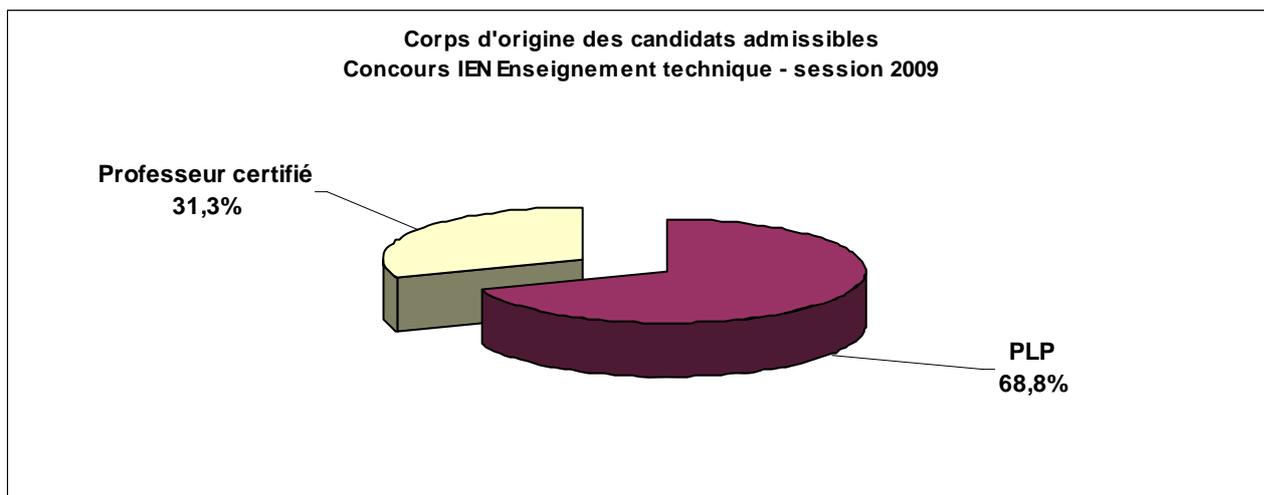
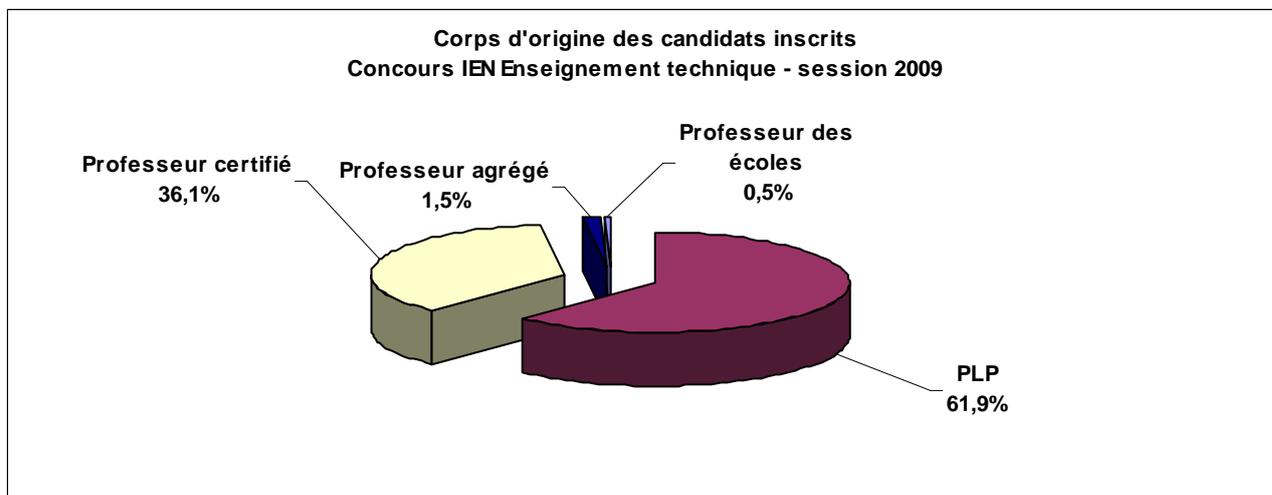
## Spécialité : ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

### PROFIL DES CANDIDATS

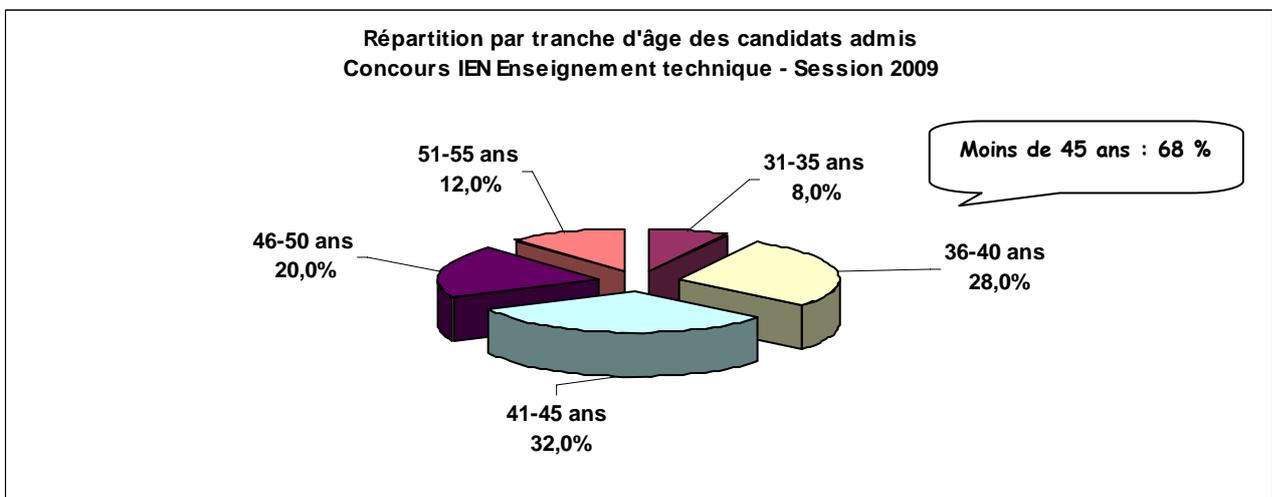
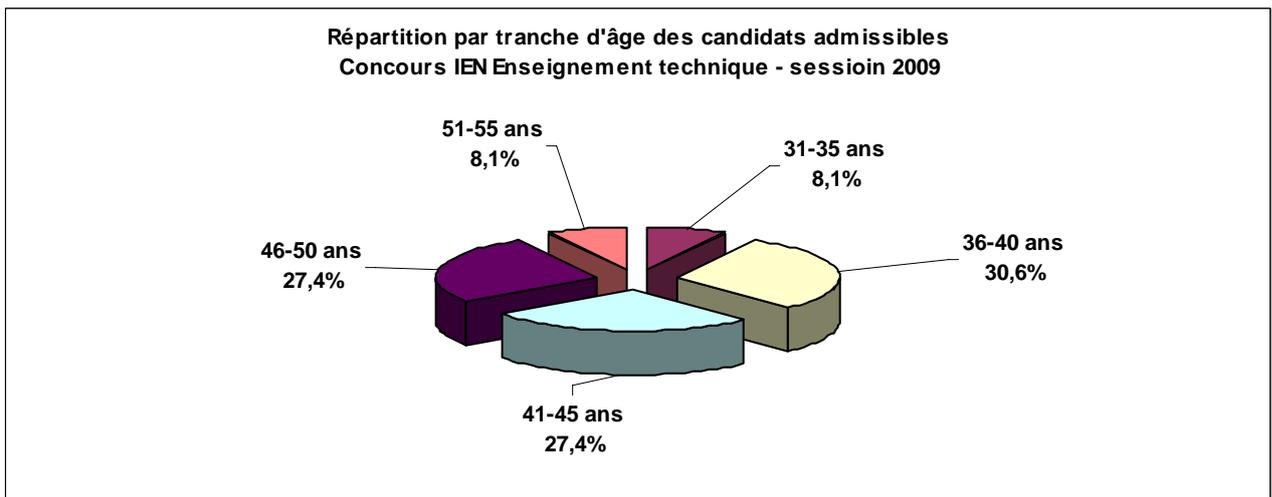
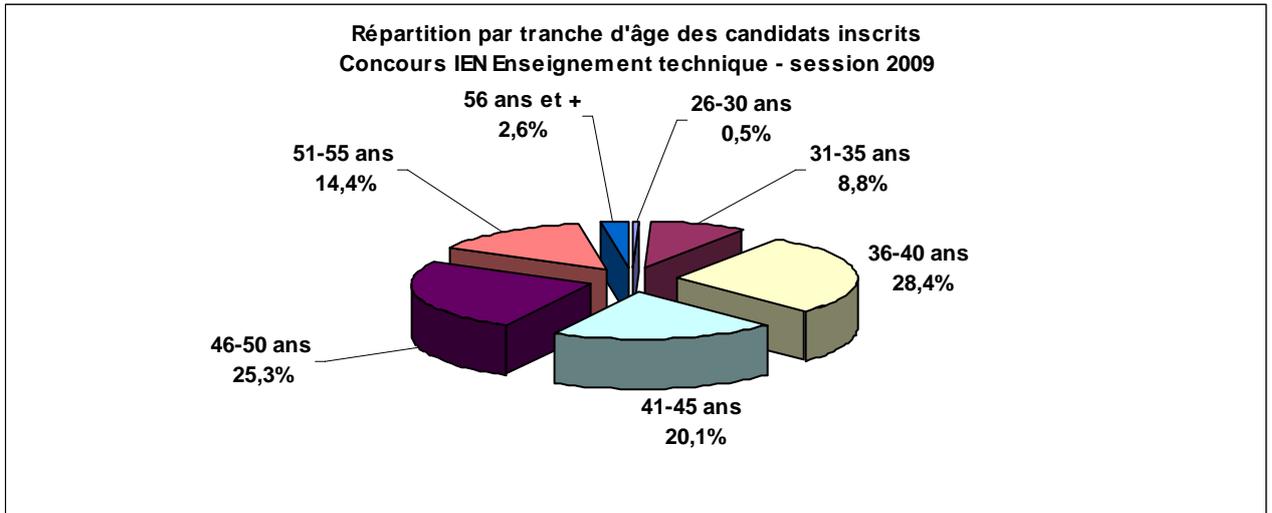
#### Niveau de diplôme



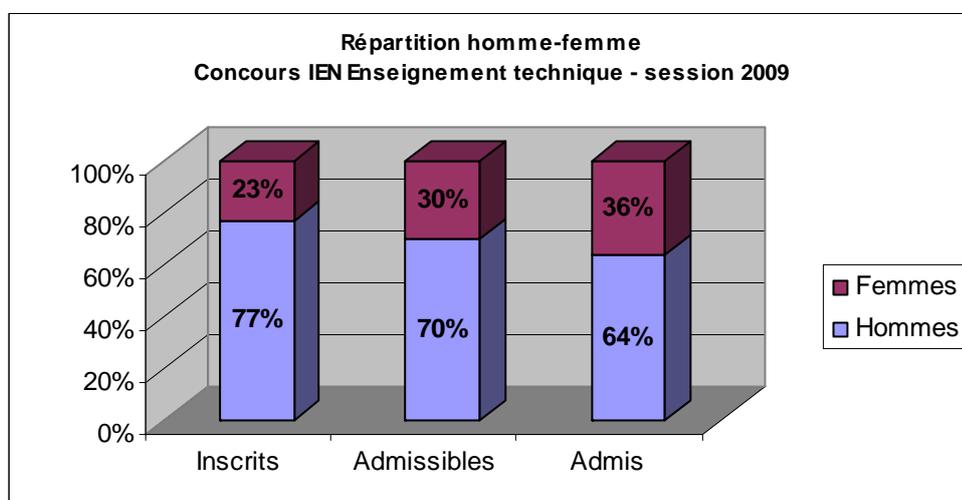
## Corps d'origine des candidats



## Age des candidats

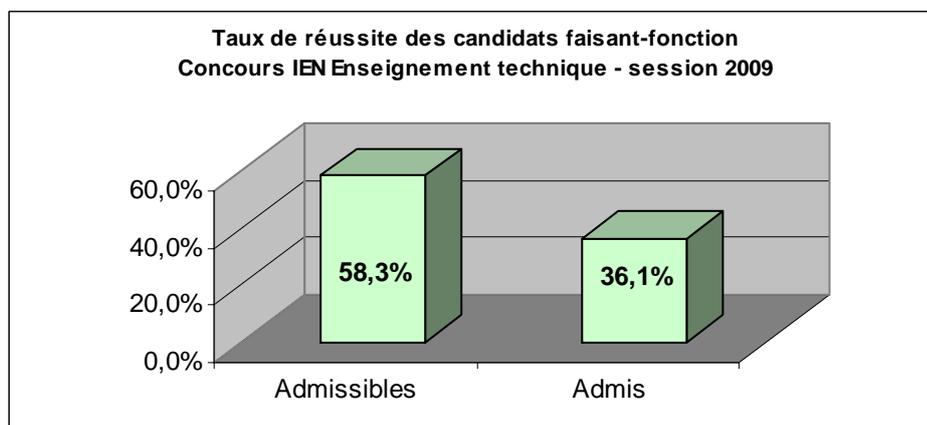


## Répartition homme-femme



## Candidats faisant-fonction

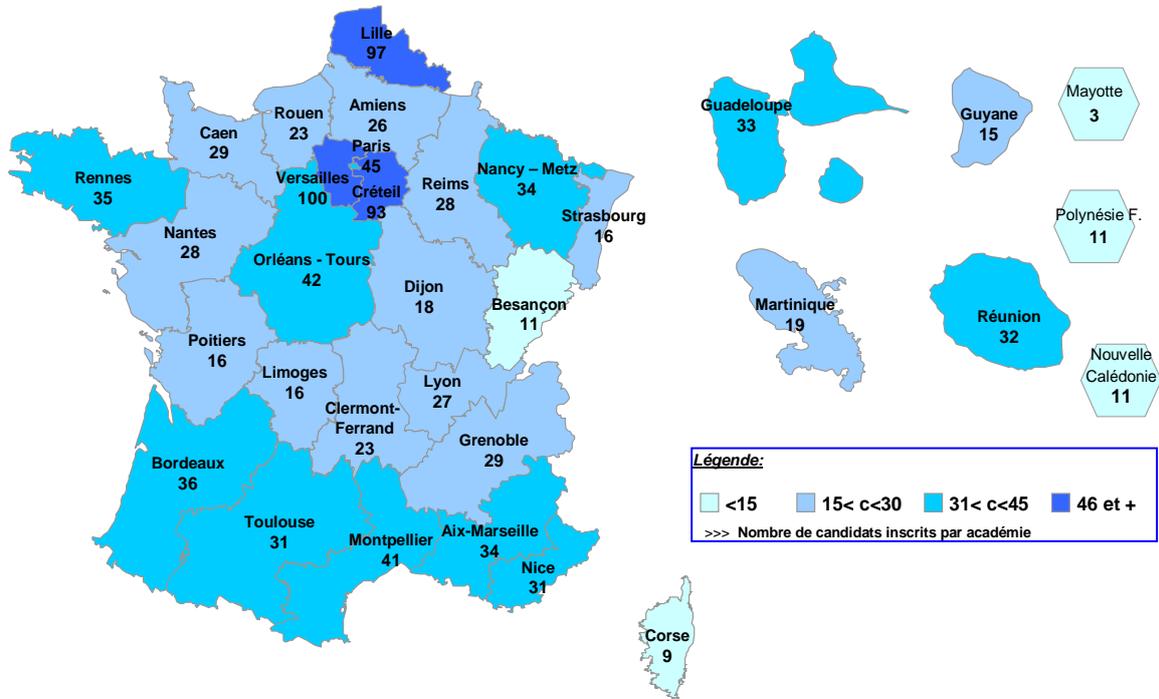
Ce taux de réussite est calculé par rapport au nombre de candidats inscrits ayant la qualité de faisant-fonction.



## C- LES RESULTATS ACADEMIQUES

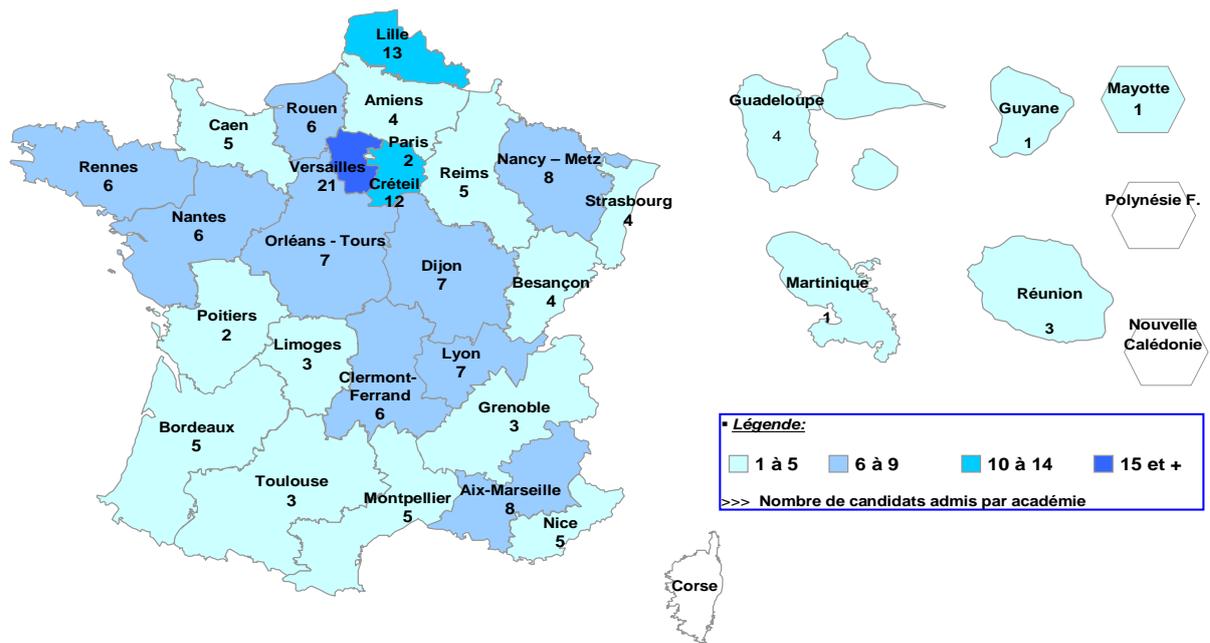
### L'origine académique des candidats

#### CONCOURS DE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE L'EDUCATION NATIONALE Session 2009 - Candidats inscrits



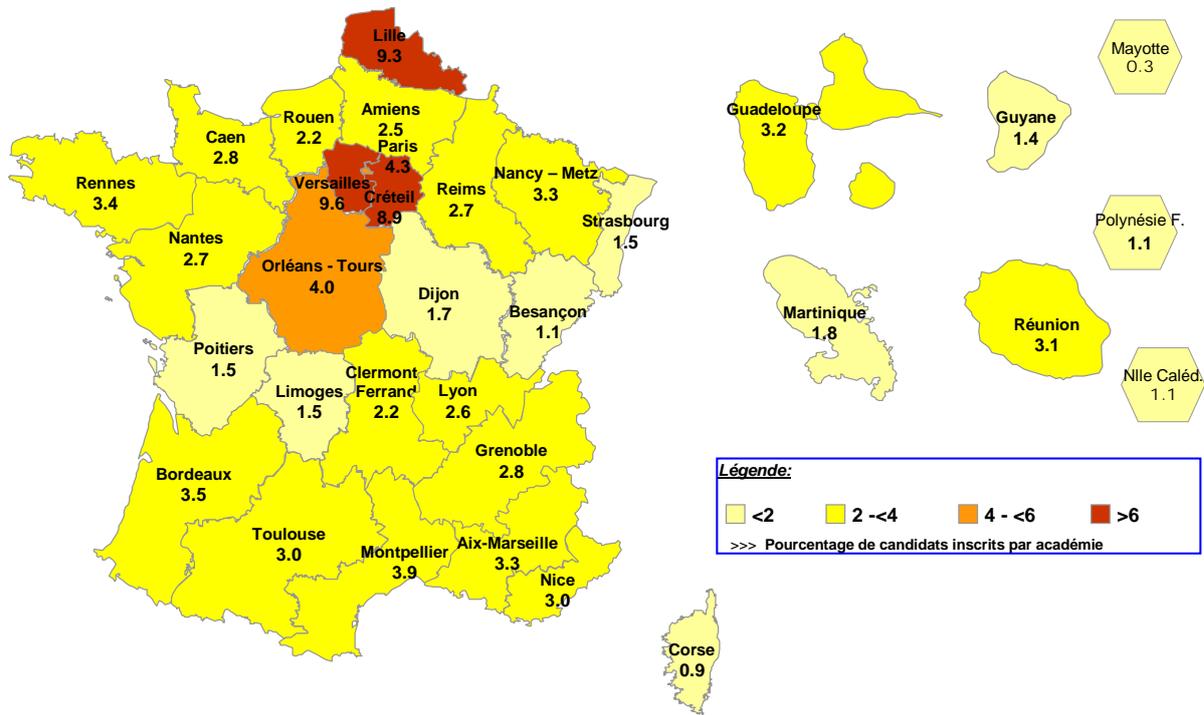
DIRECTION DE L'ENCADREMENT

#### CONCOURS DE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE L'EDUCATION NATIONALE Session 2009 - Candidats admis



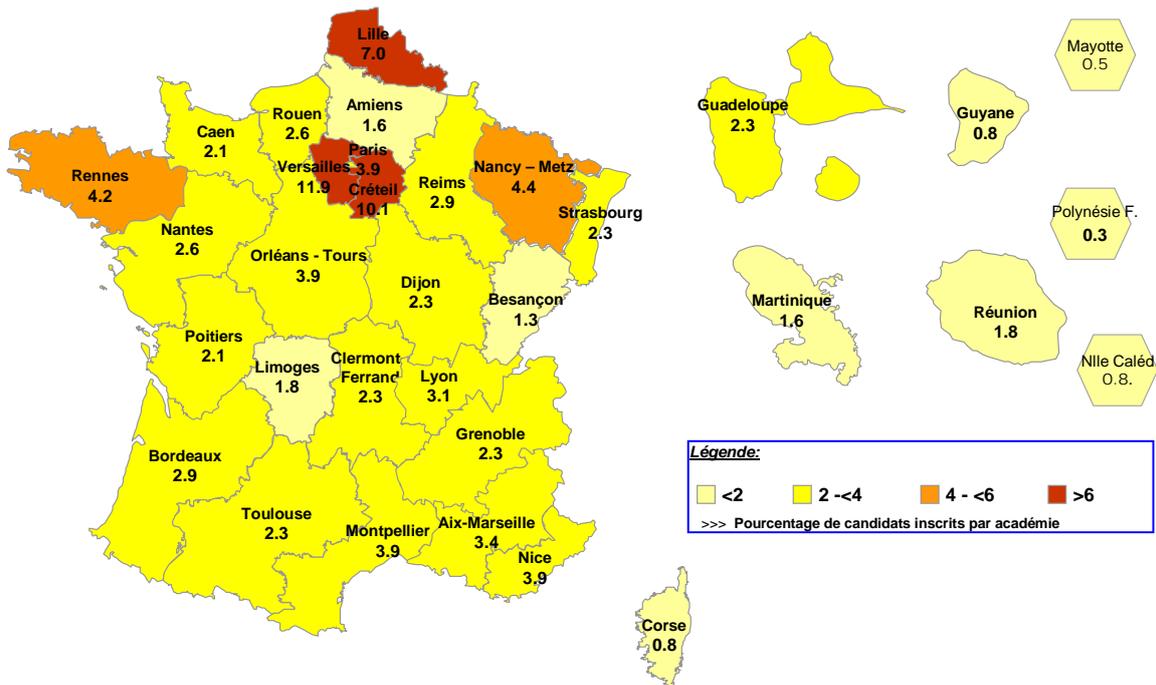
DIRECTION DE L'ENCADREMENT

## CONCOURS DE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE L'EDUCATION NATIONALE Session 2009 - Candidats inscrits



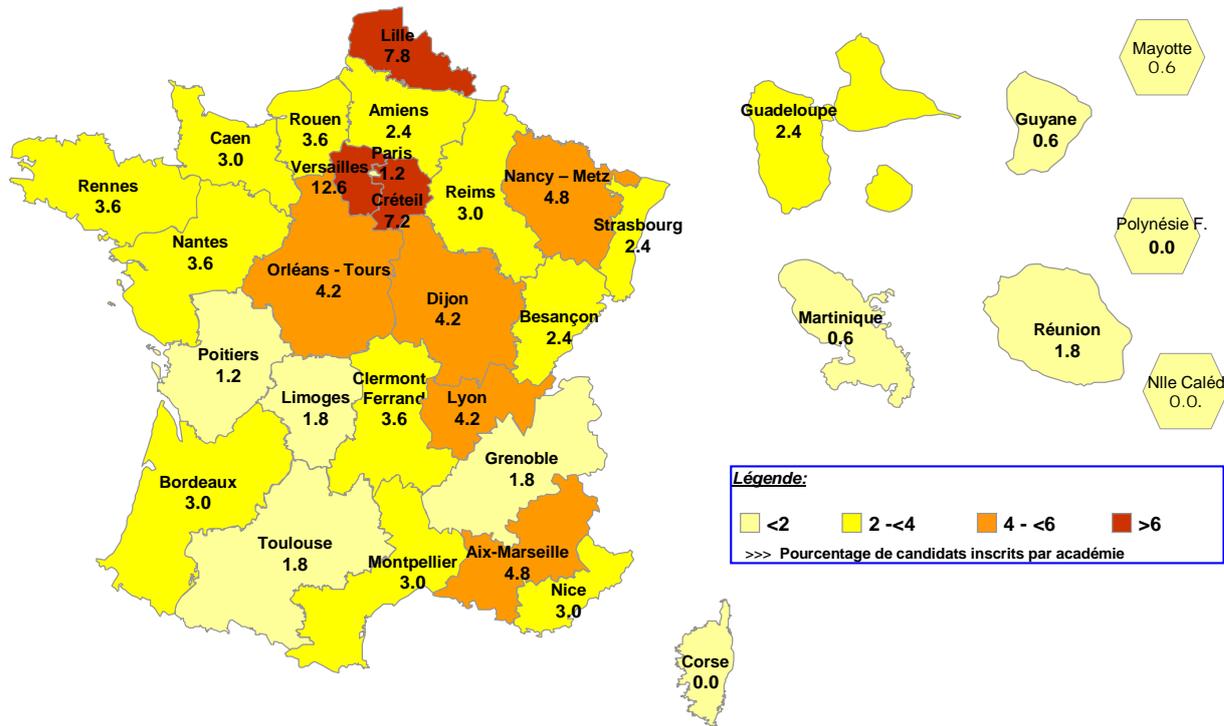
DIRECTION DE L'ENCADREMENT

## CONCOURS DE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE L'EDUCATION NATIONALE Session 2009 - Candidats admissibles



DIRECTION DE L'ENCADREMENT

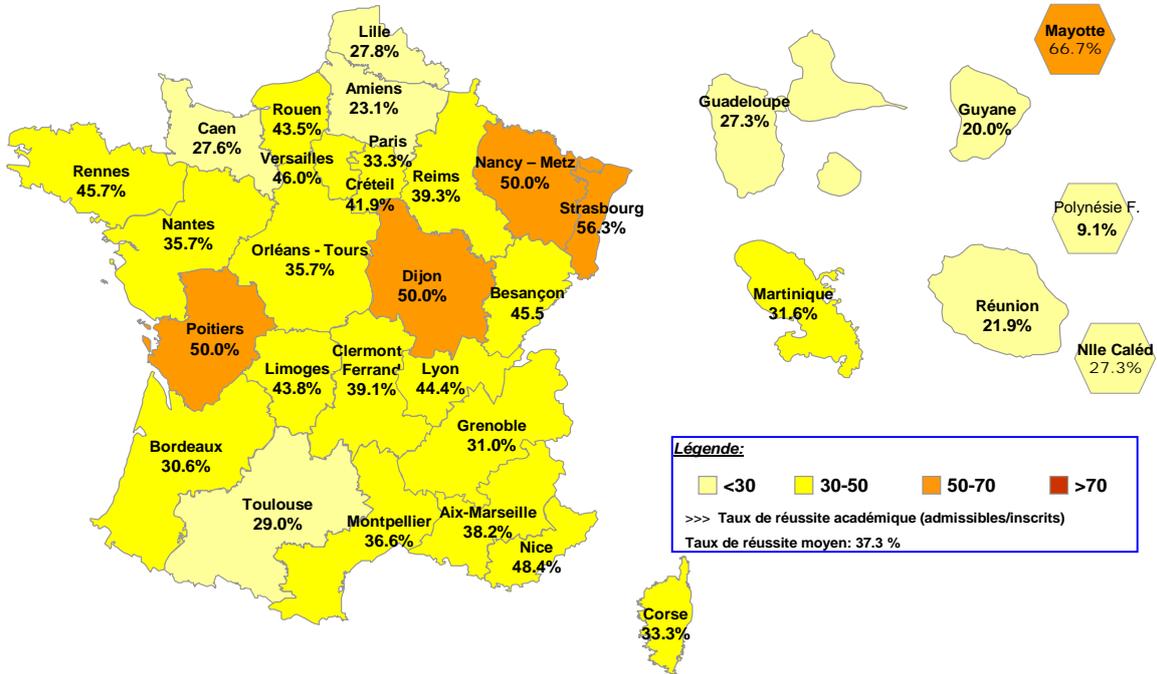
## CONCOURS DE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE L'ÉDUCATION NATIONALE Session 2009 - Candidats admis



DIRECTION DE L'ENCADREMENT

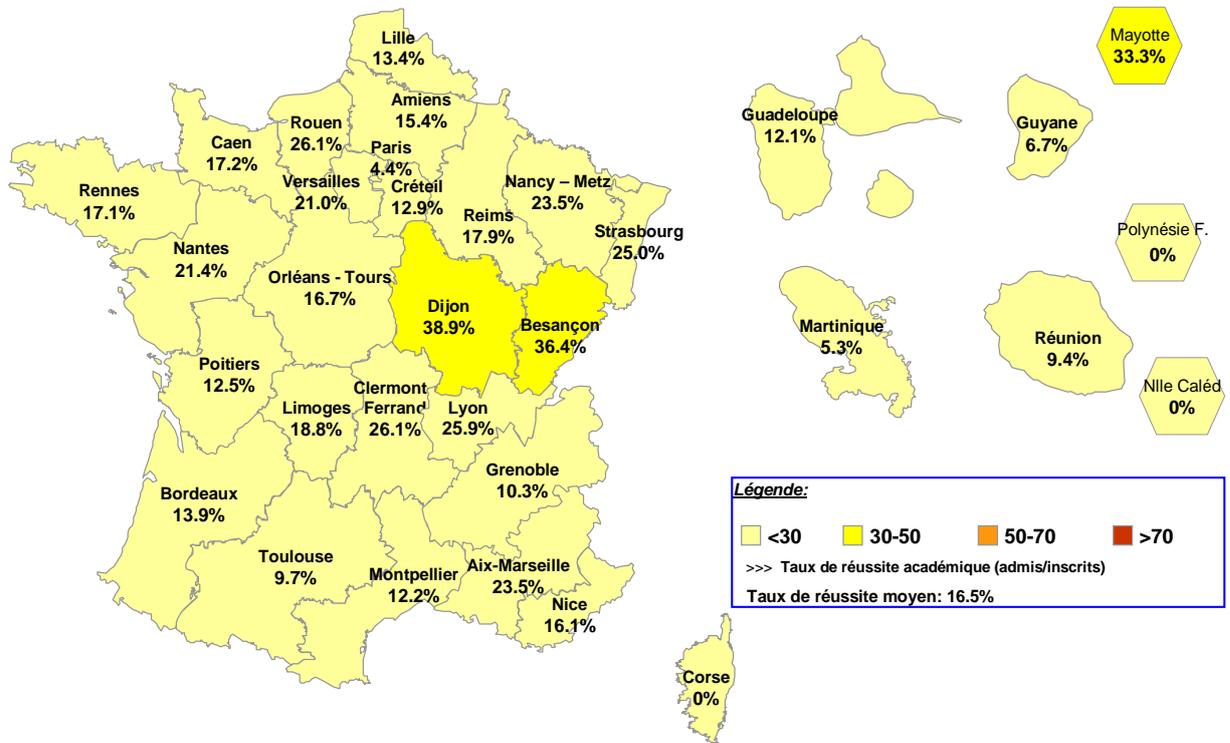
## Les taux de réussite académique

### CONCOURS DE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE L'EDUCATION NATIONALE Session 2009 - Taux de réussite à l'admissibilité



DIRECTION DE L'ENCADREMENT

### CONCOURS DE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE L'EDUCATION NATIONALE Session 2009 - Taux de réussite à l'admission



DIRECTION DE L'ENCADREMENT