

**RAPPORTS
DE JURYS
DE CONCOURS
2008**

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

Session 2008

ministère
de l'éducation
nationale



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

Concours de recrutement
des inspecteurs 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

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION.....	3
Objectifs et contenus du rapport	3
Répartition et évolutions des postes mis au concours.....	3
2. L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITE	4
Bilan de l'épreuve d'admissibilité	4
Contenu des dossiers	4
Remarques du jury au titre de la session 2008	6
3 – L'ÉPREUVE D'ADMISSION.....	10
Bilan de l'épreuve d'admission.....	10
L'épreuve.....	10
Remarques du jury au titre de la session 2008	11
4. CONSEILS POUR LA PREPARATION DU CONCOURS.....	15
L'information préalable.....	16
La préparation du dossier.....	17
La préparation de l'épreuve d'admission.....	17
5. ANNEXES.....	19
Annexe 1.Missions des IEN.....	19
Annexe 2.Mise en œuvre de l'évaluation des IEN	22
Annexe 3. Critères d'évaluation.....	26
Annexe 4. Données statistiques	30
Annexe 5. Composition du jury (session 2008)	44

1. INTRODUCTION

Conformément au décret n°90-675 du 18 juillet 1990, modifié et à l'arrêté du 25 octobre 1990 modifié par les deux arrêtés du 28 juillet 2003 et du 4 septembre 2006, 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.

À 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

178 postes étaient offerts au concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale, pour la session 2008. Ces postes se répartissent comme suit :

Premier degré : 130 postes (86 en 2007)

Information et Orientation : 10 postes (10 en 2007)

Enseignement professionnel et technique : 22 postes (24 en 2007) dont :

- Économie Gestion : 8 postes (10 postes en 2007)
- Sciences et Techniques Industrielles : 11 postes (9 en 2007)
- Sciences Biologiques et Sciences Sociales Appliquées : 3 postes (5 en 2007)

Enseignement général : 16 postes (10 en 2007) dont :

- Lettres - Langues vivantes : 3 postes (3 postes en 2007)
- Lettres - Histoire et Géographie : 7 postes (3 postes en 2007)
- Mathématiques - Sciences physiques : 6 postes (4 postes en 2007).

2. L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

Bilan de l'épreuve d'admissibilité

Premier degré : 270 candidats admissibles pour 130 postes

Information et orientation : 23 candidats admissibles pour 10 postes

Économie et gestion : 22 candidats admissibles pour 8 postes

Sciences et techniques industrielles : 32 candidats admissibles pour 11 postes

Sciences biologiques et sciences sociales appliquées : 7 candidats admissibles pour 3 postes

Lettres - Langues vivantes : 4 candidats admissibles pour 3 postes

Lettres - Histoire et géographie : 12 candidats admissibles pour 7 postes

Mathématiques - Sciences physiques : 14 candidats admissibles pour 6 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 (annexe 3) 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, 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 2008

Les constats effectués par le jury, récurrents pour la plupart d'entre eux, sont les mêmes, quelle que soit la spécialité du concours (1^{er} degré, information et orientation, enseignement technique ou enseignement général).

Nombre de candidats n'ont pas compris l'enjeu du dossier qu'ils présentent : il ne s'agit pas de remplir une formalité administrative mais bien de fournir au jury les éléments qui lui permettront, dans la logique du concours, de démarquer des candidats aptes à exercer les fonctions d'encadrement de l'IEN, à partir des informations fournies sur leur profil.

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 représente donc un véritable enjeu : il s'agit là d'un premier critère d'appréciation dont on voit aisément l'importance.

Les dossiers doivent, bien sûr, être complets. Les meilleurs dossiers sont de toute évidence organisés, bien présentés et rassemblent les documents choisis de manière à éclairer la cohérence entre les états de service, le curriculum vitae et la lettre de motivation.

Comme l'année précédente, le jury a constaté que les dossiers ont été plutôt mieux instruits, mieux documentés par les candidats, leur présentation, plus claire, facilitant le travail d'analyse du jury.

À l'opposé, le jury estime inconcevable que des candidats à une fonction d'encadrement au sein de l'Éducation nationale, fournissent un dossier, support d'évaluation, aussi peu respectueux des attentes minimales.

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 pour un candidat à un poste d'encadrement dans l'éducation nationale. 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.

Trop de dossiers présentent encore des défauts récurrents, notamment des lettres de motivation dont la forme est inacceptable (présentation négligée, orthographe défectueuse, syntaxe incorrecte, critiques parfois inappropriées), ou qui font état d'éléments trop disparates de l'expérience. Quelques candidats recourent encore volontiers à une écriture inutilement complexe (« mon positionnement s'appréhende autour de deux enjeux qui interagissent »), un jargon abscons (« la gestion des projets, l'automatisation des processus sont les moteurs prioritaires de l'évolution de la fonction d'IEN »), et à l'usage de formules creuses (« il convient d'interroger cette posture de cadre » ou dans le même registre « apprendre à endosser une posture de formateur » ou encore : « je pourrai ainsi « donner » à l'institution et non plus seulement « recevoir » »). Cette absence de clarté et de simplicité dans l'expression, pré-requis pour devenir IEN quelle que soit la spécialité, inquiète vivement le jury.

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 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.

Le chemin parcouru pour envisager le métier d'IEN, 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 appréciées ; 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, 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.

Mais de trop nombreuses lettres de motivation ne répondent pas à ces exigences :

- elles sont bien souvent descriptives, reprenant sans analyse et sans personnalisation les instructions de la circulaire de rentrée ou les missions des inspecteurs ;
- elles sont trop rétrospectives et insuffisamment projectives ;
- 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, nourrie et authentique, portant sur les fonctions sollicitées, les grands textes qui les organisent comme ceux qui organisent le fonctionnement du système éducatif ;
- 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.

La représentation des fonctions d'inspecteur de l'éducation nationale est souvent convenue, voire confinée à la (quasi) reproduction de textes officiels. 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;

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 qui n'ont pas de rapport récent, de demander une inspection pour nourrir leur dossier.

Concernant plus spécifiquement le 1^{er} degré, le jury a noté une connaissance insuffisante des fonctions d'IEN du premier degré : 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 gestion 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, de l'observation, etc. 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. 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.

3 – L'ÉPREUVE D'ADMISSION

Bilan de l'épreuve d'admission

177 postes ont été pourvus pour 178 mis au concours, un poste n'ayant pas été pourvu en lettres - histoire et géographie.

L'épreuve

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

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.

Globalement, le jury attend des candidats :

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

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.

Remarques du jury au titre de la session 2008

Le jury de la session 2008 constate une meilleure préparation à l'oral des candidats qui prennent mieux en compte les remarques des rapports de jurys 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.

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 en revanche 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 mesure des attentes du jury et par une préparation sérieuse.

LA PRESENTATION

Pendant les dix premières minutes au cours desquelles le candidat a la parole, le jury attend une présentation de la candidature, et non une répétition de la présentation du candidat dont il a déjà pris connaissance par la lecture des divers documents présents dans le dossier.

Cependant, 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 délicates 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. Trop de candidats, 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 trouve son point de départ dans les propos liminaires du candidat comme dans la lecture du dossier d'admissibilité. Il est donc étonnant que le jury soit conduit à relever un écart important entre des dossiers de grandes qualités 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.

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. Par exemple, dans le premier degré, l'aspect administratif et financier de la fonction d'IEN échappe à trop de candidats.

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. Il doit 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. Aussi le candidat 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 n'est pas maîtrisé ;
- la déclinaison de la LOLF au niveau d'un département, l'organisation de la carte scolaire, les structures scolaires en milieu rural ;
- le projet de nouveaux programmes est insuffisamment assimilé. 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 et 2007 étant 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.

Pour ce qui concerne plus particulièrement l'option Lettres-langues, le jury attire l'attention des candidats sur le fait que les dernières minutes de l'entretien se déroulent dans la langue étrangère dans laquelle ils sont inscrits. Relativement bref, ce moment d'échange suffit pour apprécier le niveau de compétence linguistique du candidat.

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

Certains 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 qui n'ont pas été reçus 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 avec un ou plusieurs IEN, très en amont du dépôt de la candidature peut 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 desquelles, 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 général des collectivités territoriales ainsi que du Code de l'éducation, plus particulièrement pour ce qui concerne les dispositions qui en constitue le « corpus commun ».

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.

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.

Enfin, le dossier doit traduire la connaissance et au moins un intérêt pour le domaine dans lequel le candidat postule (enseignement professionnel, 1^{er} degré).

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 trop nombreux sont encore les candidats qui 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 dispense de lectures et de réflexions préalables.

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.

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.

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.

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. Cette première partie doit être synthétique et doit rester fidèle au contenu du dossier, sans le répéter. Ces premières minutes (10 au maximum), 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 rédhibitoire.

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.

5. ANNEXES

Annexe 1. Missions des IEN

IA-IPR ET IEN

Missions des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale

NOR : MEND0501225N

RLR : 631-1

NOTE DE SERVICE N°2005-089 DU 17-6-2005

MEN

DE A1

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux vice-recteurs ; aux inspectrices et inspecteurs d'académie, directrices et directeurs des services départementaux de l'éducation nationale ; aux inspectrices et inspecteurs d'académie, inspectrices et inspecteurs pédagogiques régionaux, inspectrices et inspecteurs de l'éducation nationale.

Le ministre chargé de l'éducation nationale arrête les orientations et les objectifs de la politique nationale d'éducation. Les académies sont chargées de leur mise en œuvre en prenant en compte les caractéristiques territoriales et les contextes locaux. Cette adaptation nécessaire au niveau académique intègre également les partenariats qui découlent des compétences partagées liées à la décentralisation, des politiques interministérielles mises en œuvre au niveau du pôle éducation et formation régional et de l'ancrage de l'école dans son environnement socio-économique.

Dans cette perspective, les inspecteurs affectés dans les académies exercent principalement leurs missions dans l'enseignement du second degré (inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux, inspecteurs de l'éducation nationale-enseignement technique et enseignement général, inspecteurs de l'éducation nationale-information-orientation) ou dans l'enseignement du premier degré (inspecteurs de l'éducation nationale chargés d'une circonscription, y compris ceux promus IA-IPR).

Ces inspecteurs sont placés sous l'autorité hiérarchique du recteur d'académie ou sous celle de l'inspecteur d'académie directeur des services départementaux de l'éducation nationale pour les inspecteurs en charge d'une circonscription dans l'enseignement du premier degré. Ils travaillent en relation fonctionnelle et intellectuelle avec l'inspection générale qui est chargée d'assurer la cohérence globale de l'institution en matière de contenu des enseignements, de pédagogie, et de spécialités.

Les missions des inspecteurs se sont précisées et développées au cours des dernières années. Elles sont essentielles au bon fonctionnement du système éducatif et confèrent un rôle majeur aux inspecteurs dans l'encadrement de l'institution. L'organisation de ces missions doit être précisée dans le cadre académique.

I - L'ensemble des missions

Les missions des inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale s'exercent dans les différentes voies de formation : formation initiale sous statut scolaire, apprentissage et formation continue. En conformité avec leurs statuts, les missions suivantes incombent à chacun des inspecteurs :

- mission d'évaluation ;
- mission d'animation et d'impulsion ;
- mission de formation ;
- mission d'expertise.

Mission d'évaluation

La mission d'évaluation des inspecteurs qui constitue le cœur de leur métier concerne d'abord l'acte d'inspection individuelle des enseignants et autres personnels placés sous leur responsabilité. Cette inspection est importante dans ses dimensions de contrôle et de conseil et pour la prise en compte de la compétence et de l'engagement de l'enseignant aux différentes étapes de sa carrière et dans le respect des initiatives pédagogiques appropriées. L'inspection apprécie les activités et compétences des personnels dans leur domaine propre, le respect des programmes et leur efficacité dans les apprentissages. Elle prend également en compte leur implication dans le fonctionnement général de l'école, de l'établissement et de l'institution. L'inspection individuelle comprend un entretien. Le résultat se matérialise par un rapport écrit, base d'une note. Chaque fois que cela est possible, il convient que l'inspection s'accompagne d'une réunion d'équipe d'école, de discipline ou de spécialité. Dans le second degré, l'inspection individuelle se réalise en concertation étroite avec le chef d'établissement, de sa préparation jusqu'à son suivi.

Au-delà de l'acte d'inspection individuelle, les inspecteurs doivent, sous l'impulsion du recteur, procéder à l'évaluation des enseignements et des établissements. Inspections croisées ou globales permettent ainsi d'avoir une connaissance approfondie de l'état des disciplines et activités de l'établissement ou école, du respect des programmes, de l'application et de l'adéquation des réformes et de proposer les interventions et aménagements nécessaires. Les restitutions devant les équipes pédagogiques et au niveau académique ainsi que le suivi de l'application des recommandations doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Ces démarches d'inspections croisées ainsi que l'exploitation approfondie des rapports d'inspections individuelle doivent aider à faire le point sur les acquis des élèves, l'état des disciplines ou des spécialités à différents niveaux, écoles, établissements, bassins ou académie. Dans l'académie, elles conduisent à la rédaction d'un rapport annuel sur l'état des disciplines ou spécialités, transmis au recteur et à l'inspection générale.

L'inspection individuelle et l'inspection des écoles et établissements implique une présence forte des inspecteurs dans ces lieux de formation des élèves. Un plan pluriannuel de ces inspections doit être annexé au programme académique de travail des corps d'inspection.

En conformité avec leur statut, les inspecteurs ont vocation à participer à l'évaluation globale des politiques et organismes en particulier par référence aux objectifs et indicateurs déterminés dans le cadre des programmes annuels de performance induits par la LOLF. Cette évaluation peut être menée d'une part, en participant au programme de l'inspection générale de l'éducation nationale et d'autre part, dans le cadre de leurs missions académiques. Elle peut également associer d'autres acteurs internes ou externes du système éducatif.

Mission d'animation et d'impulsion

Les inspecteurs doivent exercer pleinement leur rôle de conseiller des personnels dont ils ont la responsabilité, notamment pour ceux qui débutent, ceux qui sont confrontés à la mise en œuvre de nouveaux programmes ou de nouvelles méthodes et ceux qui ont à connaître de difficultés particulières.

Une attention soutenue sera portée à l'évolution de carrière et à la constitution de viviers pour l'encadrement. Ce rôle se développera lors des missions évoquées ci-dessus, mais aussi à l'occasion de rencontres individuelles ou de regroupements d'enseignants, qu'il s'agisse de regroupements spécifiques ou de sessions de formation initiale ou continue.

Dans le cadre hiérarchique, il appartient aux inspecteurs de veiller à la mise en œuvre de la politique éducative arrêtée au niveau national, mais aussi de donner tous les éléments objectifs d'appréciation sur ses conditions de réalisation. Leur compétence et leur pouvoir de conviction constituent des atouts essentiels pour la réussite des actions engagées dans les différents domaines.

La mission d'animation des inspecteurs peut notamment s'exercer au niveau des bassins d'éducation.

Mission de formation

Activité complémentaire des missions d'évaluation, la participation à la conception, à l'organisation et au suivi de la formation initiale et continue des personnels et l'accompagnement dans les premières étapes du métier se réalisera dans le contexte du fonctionnement des instituts universitaires de formation des maîtres, des dispositifs académiques et de l'école supérieure de l'éducation nationale. En particulier le rôle des inspecteurs dans la préparation et la mise en œuvre du plan académique de formation est essentiel.

En amont, les inspecteurs jouent un rôle majeur dans l'aide à la structuration de la demande de formation au niveau des écoles, des établissements et des bassins d'éducation. Ils assistent les délégations académiques à la formation des personnels dans l'analyse des besoins, la conception et l'évaluation des formations.

Dans le second degré leur connaissance des établissements et des personnels fait des inspecteurs des personnes-ressources pour l'implantation des stagiaires, le choix des conseillers pédagogiques, des formateurs et des tuteurs.

Mission d'expertise

Experts d'une spécialité ou d'une discipline, les inspecteurs peuvent être sollicités par le recteur pour apprécier de nouveaux dispositifs éducatifs ainsi que les besoins spécifiques en équipements qui en découlent, ou évaluer leurs résultats dans le cadre des partenariats avec les autres services de l'État, les collectivités locales ou les milieux économiques.

Ils apportent ainsi la compétence de l'institution et permettent d'apprécier le degré de cohérence des enseignements et des dispositifs avec les priorités de la politique éducative dans ses dimensions nationale et académique. Ils contribuent à l'élaboration des objectifs et indicateurs académiques, notamment dans le cadre de la LOLF.

La sanction des études, les concours de recrutement, la certification constituent des éléments importants de leur mission de formation.

Les inspecteurs participent aux instances paritaires académiques et départementales comme représentants de l'administration.

Par ailleurs, placés sous l'autorité hiérarchique du recteur d'académie, les inspecteurs doivent avoir le souci permanent de faire part à celui-ci des constats, informations et appréciations qui découlent de l'exercice des différentes missions et tâches qui leur sont confiées.

Outre cet ensemble de missions concernant chaque inspecteur, ceux qui sont chargés d'une circonscription du premier degré doivent, sous l'autorité de l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, assurer le pilotage de la circonscription : suivi des écoles, préparation de la rentrée, relations avec les communes et groupements de communes dans le cadre des compétences partagées, relations avec les autres services de l'État dans le département. Dans ce cadre, l'inspecteur chargé d'une circonscription participe au conseil des IEN présidé par l'IA-DSDEN.

II - Organisation académique des missions des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale

La mise en œuvre harmonieuse et efficace des missions des inspecteurs nécessite une organisation spécifique et l'élaboration d'un cadrage académique.

Les collèges académiques

La réalisation des missions s'appuie sur une réflexion collective et une concertation dans l'action entre les inspecteurs. La mise en place de collèges académiques des corps d'inspection est particulièrement adaptée à cette nécessité. Trois collèges peuvent ainsi fonctionner :

- le collège des inspecteurs d'académie- inspecteurs pédagogiques régionaux ;
- le collège des inspecteurs de l'éducation nationale, enseignement technique, enseignement général, information-orientation ;
- le collège des inspecteurs de l'éducation nationale chargés d'une circonscription du premier degré.

Chaque collège est animé par un doyen ou coordonnateur, désigné par le recteur pour une période déterminée après concertation avec le collège. Le recteur associe les IA-DSDEN au suivi des travaux des collèges des inspecteurs.

Un délégué académique chargé de la pédagogie peut être choisi par le recteur parmi les inspecteurs territoriaux, en vue de coordonner la réflexion et l'action des différents collèges, en particulier en ce qui concerne les domaines nécessitant une prise en charge commune.

Cette organisation académique est complémentaire du lien fonctionnel direct qui unit l'inspecteur au groupe d'inspection générale de sa discipline ou spécialité. Ce lien fonctionnel s'établit dans le cadre de l'enseignement et de l'évolution de la discipline (ou de la spécialité) : l'inspecteur se réfère à la compétence globale de l'inspection générale en matière de contenu des enseignements et de pédagogie.

En fonction de son expertise, il peut aussi être appelé à participer aux travaux de l'inspection générale relatifs à l'évolution de la discipline ou de la spécialité.

Par ailleurs, dans le cadre de l'évaluation permanente de la discipline ou de la spécialité, sous couvert du recteur, l'inspecteur apporte à l'inspection générale de l'éducation nationale les informations relatives à l'académie et contribue à l'analyse des conditions de mise en œuvre de l'enseignement, des pratiques et des résultats obtenus.

L'inspection générale adresse au ministre un rapport d'expertise sur la valeur professionnelle de l'inspecteur. Ce rapport est communiqué au supérieur hiérarchique de l'intéressé dans le cadre de son évaluation.

Le programme de travail académique

Les missions des inspecteurs ne peuvent prendre corps que si elles s'inscrivent dans un cadre cohérent faisant émerger de grandes priorités. Tel est l'objet du programme de travail académique.

Prévu par l'article 5 du décret n° 89-833 du 9 novembre 1989 relatif au statut particulier des inspecteurs généraux de l'éducation nationale, le programme de travail académique est un document qui définit collectivement et si nécessaire individuellement les fonctions et tâches que devront assurer les inspecteurs. Le programme de travail académique est annuel ; il peut être pluriannuel avec adjonction d'avenants annuels.

Son rôle est d'exprimer les priorités et les nécessaires équilibres entre les différentes fonctions des inspecteurs et de répartir les charges de travail entre ceux-ci. La lettre de mission individuelle de chaque inspecteur est conçue en cohérence avec le PTA.

Le programme de travail académique est arrêté conjointement par le recteur et l'inspecteur général de l'éducation nationale correspondant académique, après concertation avec les collèges des inspecteurs. Il est garant de la cohérence des missions données aux inspecteurs. Il permet notamment de préciser les modalités de contribution aux missions permanentes et au programme annuel de travail de l'inspection générale de l'éducation nationale. Il indique en annexe les missions particulières que le recteur confie, dans le cadre académique à certains inspecteurs, ainsi que les évaluations académiques projetées.

La direction de l'encadrement en est destinataire.

Pour le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
et par délégation,

Le directeur de l'encadrement

Paul DESNEUF

Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Annexe 2. Mise en œuvre de l'évaluation des IEN

ÉVALUATION

Mise en œuvre de l'évaluation des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale

NOR : MEND0502321N

RLR : 631-1

NOTE DE SERVICE N°2005-165 DU 20-10-2005

MEN

DE A1

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux vice-recteurs ; aux inspectrices et inspecteurs d'académie, directrices et directeurs des services départementaux de l'éducation nationale ; aux inspectrices et inspecteurs d'académie, inspectrices et inspecteurs pédagogiques régionaux ; aux inspectrices et inspecteurs de l'éducation nationale

Le décret n° 2004-1533 du 30 décembre 2004, modifiant le décret n° 90-675 du 18 juillet 1990 portant statuts particuliers des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) et des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) prévoit que ces inspecteurs font l'objet d'une évaluation.

L'arrêté du 11 août 2005 (Journal officiel du 25 août 2005) relatif aux conditions générales d'évaluation des IA-IPR et des IEN, pris en application du décret du 30 décembre 2004, fixe la périodicité de l'évaluation, son contenu et ses modalités d'organisation.

Ce dispositif introduit dans la gestion des ressources humaines des innovations notamment la lettre de mission et la mise en place d'entretiens individuels obligatoires entre chaque inspecteur et son supérieur hiérarchique direct lors de l'établissement de la lettre de mission et lors de l'évaluation.

La présente note de service a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de ce dispositif d'évaluation.

I - Champ d'application du dispositif d'évaluation

Les dispositions de l'arrêté du 11 août 2005 (Journal officiel du 25 août 2005) s'appliquent à tous les fonctionnaires titulaires en activité ou détachés dans les corps des IA-IPR et des IEN régis par le décret du 18 juillet 1990 susvisé. L'arrêté n'est pas applicable aux fonctionnaires stagiaires de l'un de ces corps.

Les fonctionnaires titulaires de ces mêmes corps détachés dans un autre corps ou dans un emploi fonctionnel, affectés à l'administration centrale, dans un autre ministère ou dans un établissement public sont également évalués au titre de leur corps d'origine.

II - Périodicité de l'évaluation et calendrier de mise en œuvre

II.1 Dispositions permanentes

Le dispositif d'évaluation des personnels d'inspection, élément clé d'une politique moderne de l'encadrement, doit permettre d'apprécier l'action de ces personnels à partir d'objectifs fixés pour une période de trois à cinq ans.

Les personnels titulaires en exercice dans leur académie reçoivent une lettre de mission.

Les personnels titulaires qui sont en situation de mise à disposition ou de détachement, ou qui sont mutés ou réintégrés reçoivent leur lettre de mission dans l'année qui suit leur prise de fonctions.

Les personnels qui viennent d'être titularisés reçoivent une lettre de mission dans l'année qui suit leur titularisation.

L'évaluation interviendra au plus tard dans les cinq années suivant l'établissement de leur lettre de mission.

Chaque année, en concertation avec l'inspection générale de l'éducation nationale, le recteur ou le chef de service pour les personnels mis à disposition ou détachés, désigne les inspecteurs qui font l'objet d'une évaluation au cours de la dite année.

La liste des personnels concernés sera portée à la connaissance des élus en commissions administratives paritaires compétentes.

L'établissement de la lettre de mission et la conduite de l'évaluation sont réalisés par :

- le recteur pour les inspecteurs d'académie- inspecteurs pédagogiques régionaux, les inspecteurs de l'éducation nationale des spécialités de l'enseignement technique et de l'enseignement général et les inspecteurs de l'éducation nationale chargés de l'information et de l'orientation.

Lorsqu'un inspecteur est affecté dans une académie avec extension de mission dans une ou plusieurs autres académies, il convient que le recteur de l'académie d'affectation sollicite l'avis du ou des autres recteurs concernés par l'activité de l'inspecteur évalué ;

- l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale pour les inspecteurs de l'éducation nationale et les inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux en charge d'une circonscription du premier degré ;

- le supérieur hiérarchique direct pour les inspecteurs affectés à l'administration centrale, dans un autre ministère ou dans un établissement public.

II.2 Dispositions transitoires

Afin d'établir le tableau annuel d'avancement, une période transitoire est instituée du 1er janvier 2005 au 31 août 2008, pendant laquelle l'évaluation peut être conduite soit selon le dispositif présenté en II.1, soit selon un dispositif simplifié permettant l'évaluation de l'inspecteur sans établissement d'une lettre de mission.

Dans l'hypothèse où l'inspecteur n'a pas été destinataire d'une lettre de mission, le supérieur hiérarchique direct procèdera à un entretien individuel en s'appuyant sur le rapport d'activités établi par l'inspecteur.

Préalablement à cet entretien, le supérieur hiérarchique s'assurera avoir été destinataire du rapport d'expertise portant sur la valeur professionnelle de l'inspecteur que l'inspection générale de l'éducation nationale a transmis au ministre.

Un compte rendu d'évaluation est rédigé par le supérieur hiérarchique, qui le transmet pour validation au recteur ou au chef de service, lorsque ceux-ci ne conduisent pas l'évaluation. Ce compte rendu est ensuite communiqué à l'intéressé qui peut formuler ses observations, puis est versé à son dossier administratif.

III - La lettre de mission

Dans le cadre de la procédure permanente d'évaluation, le supérieur hiérarchique direct établit une lettre de mission pluriannuelle dans laquelle il fixe à l'inspecteur des objectifs et prévoit les activités et les responsabilités qui lui seront confiées. Ces objectifs serviront de base à l'évaluation.

Cette lettre à partir de laquelle l'inspecteur engage formellement et personnellement son action, n'est pas un document de type contractuel. Le degré de réalisation des objectifs fixés doit pouvoir être apprécié en fonction du contexte de réalisation des missions.

En académie, cette lettre de mission individuelle est établie en tenant compte de la [note de service n°2005-089 du 17 juin 2005](#) (B.O. n° 25 du 30 juin 2005) sur les missions des inspecteurs et singulièrement en cohérence avec le programme de travail des inspecteurs arrêté par le recteur et le correspondant académique de l'inspection générale de l'éducation nationale. Toutefois, cette lettre est nécessairement individualisée. Elle ne peut être la simple reprise des objectifs du programme de travail des inspecteurs.

Elle peut prévoir la remise par l'intéressé de rapports annuels d'activités.

La lettre de mission d'un inspecteur occupant un emploi fonctionnel ou de conseiller technique tient compte de la spécificité des tâches qui lui sont confiées.

La rédaction de la lettre de mission intervient à l'issue d'un entretien approfondi avec chaque inspecteur, et après validation par le recteur ou le chef de service, lorsque ceux-ci ne conduisent pas l'évaluation.

Pour les IEN des spécialités de l'enseignement technique et de l'enseignement général exerçant des fonctions de conseillers techniques pour l'enseignement professionnel auprès de l'IA-DSDEN, et les IEN chargés de l'information et de l'orientation le recteur sollicite l'avis de l'IA-DSDEN pour l'établissement de la lettre de mission.

IV - Modalités et contenu de l'entretien individuel

IV.1 Modalités de l'entretien

L'entretien préalable à l'établissement de la lettre de mission et l'entretien d'évaluation sont individuels et d'une durée suffisante pour que s'établisse un véritable dialogue. L'inspecteur évalué est informé par écrit, par son supérieur hiérarchique direct, quatre semaines avant la date de son entretien.

L'entretien est conduit selon les dispositions prévues au point II.1 de la présente note de service.

Le supérieur hiérarchique direct chargé de conduire l'entretien d'évaluation rédige le compte rendu d'évaluation en tenant compte du rapport d'expertise de l'inspection générale de l'éducation nationale. Il le transmet pour validation au recteur ou chef de service lorsque ceux-ci ne conduisent pas l'évaluation.

En cohérence avec le dispositif d'établissement de la lettre de mission, pour les IEN des spécialités de l'enseignement technique et de l'enseignement général exerçant des fonctions de conseiller technique pour l'enseignement professionnel auprès de l'IA-DSDEN et les IEN chargés de l'information et de l'orientation, le recteur sollicite l'avis de l'IA-DSDEN pour l'établissement du compte rendu d'évaluation.

Le compte rendu est ensuite signé par le fonctionnaire évalué qui peut formuler ses observations dans un délai de huit jours puis versé à son dossier administratif.

IV.2 Contenu de l'entretien d'évaluation

La fiche d'évaluation figurant en annexe constitue le support de l'entretien et permet d'en harmoniser la conduite. L'intéressé aura au préalable complété les rubriques le concernant.

Huit jours avant l'entretien, l'inspecteur adresse à son supérieur hiérarchique direct un rapport d'activités portant sur la période couverte par l'évaluation. Celui-ci ne peut excéder deux pages dactylographiées.

Il est précisé que les inspecteurs en charge du premier degré produisent également une note de synthèse de deux pages maximum sur l'état de leur circonscription.

Le supérieur hiérarchique direct prend également connaissance du rapport d'expertise sur la valeur professionnelle de l'inspecteur que l'inspection générale de l'éducation nationale a transmis au ministre. Ce rapport est communiqué à l'intéressé.

Le rapport d'expertise de l'inspection générale sur la valeur professionnelle de l'inspecteur est établi après l'observation de l'inspecteur dans l'exercice de ses missions. Ce rapport comporte plusieurs composantes de la valeur professionnelle : son expertise scientifique et la manière dont il l'entretient ou l'améliore, l'efficacité de son action lorsqu'il procède à des inspections ou à des animations, la manière dont il conduit les missions nationales qui lui sont confiées telles que sa participation à des groupes d'expertise ministériels ou la responsabilité de sujets d'examen ou de jurys de concours, et le cas échéant l'expertise de la circonscription dont il a la charge.

L'entretien d'évaluation porte principalement sur le degré de réalisation des objectifs définis dans la lettre de mission et les stratégies déployées pour les atteindre. Il permet de mettre en évidence la maîtrise des fonctions occupées et les qualités effectivement mises en œuvre au cours de la période évaluée. L'entretien porte également sur les perspectives d'évolution professionnelle de l'inspecteur et les besoins de formation qui lui sont éventuellement liés.

Afin que cette procédure s'inscrive de manière permanente dans la gestion individualisée de l'inspecteur, l'entretien d'évaluation doit conduire à l'élaboration d'une nouvelle lettre de mission individuelle.

Pour le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

et par délégation,

Le directeur de l'encadrement

Paul DESNEUF

Annexe

Annexe

ÉVALUATION DES PERSONNELS D'INSPECTION

I.1 IDENTIFICATION (à remplir par l'intéressé(e))

Nom : Prénom :
Nom d'usage :
IA-IPR Spécialité : IEN Spécialité :
Académie : Ministère :
Établissement public :

Poste occupé :

Classe normale Échelon : Depuis le
Hors classe Échelon : Depuis le

Recrutement : Année / _ / _ / _ / _ Concours Liste d'aptitude Détachement

I.2 CARRIÈRE

I.2.1 Postes occupés en tant qu'IA-IPR ou IEN (académies et dates)

.....
.....
.....

I.2.2 Postes occupés avant l'entrée dans le corps d'inspection

.....
.....
.....

I.3 Titres universitaires, diplômes, concours administratifs

.....
.....
.....

II - RAPPORT D'ACTIVITÉ (à remplir par l'intéressé(e), (deux pages maximum))

Annexe 3. 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

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

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 exerçant 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 au moins embryonnaire 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 4 Données statistiques.

A- LES DONNEES QUANTITATIVES

Le bilan 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%

Pour mémoire : rappel des résultats de la session 2007

Concours 2007	Postes	Candidats						
		Inscrits	Présents	Admissibles	Admis LP	Admis LC	Tx selectivité sur LP	Tx rendement
IEN	130	850	850	328	130	8	15,3%	100,0%

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

Postes	2005	2006	2007	2008
IEN	114	124	130	178

Inscrits	2005	2006	2007	2008
IEN	1081	860	850	856

Admissibles	2005	2006	2007	2008
IEN	351	326	328	384

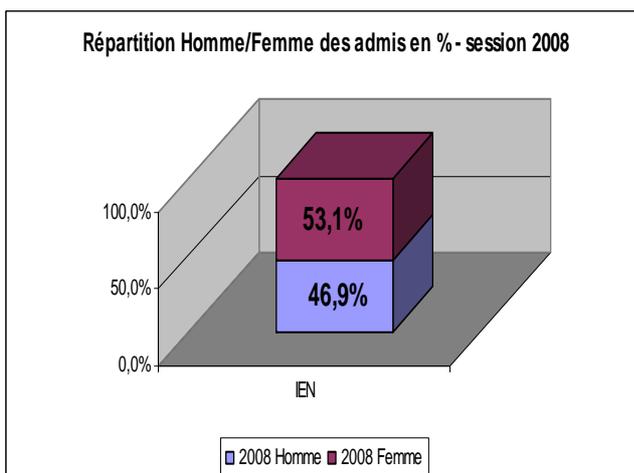
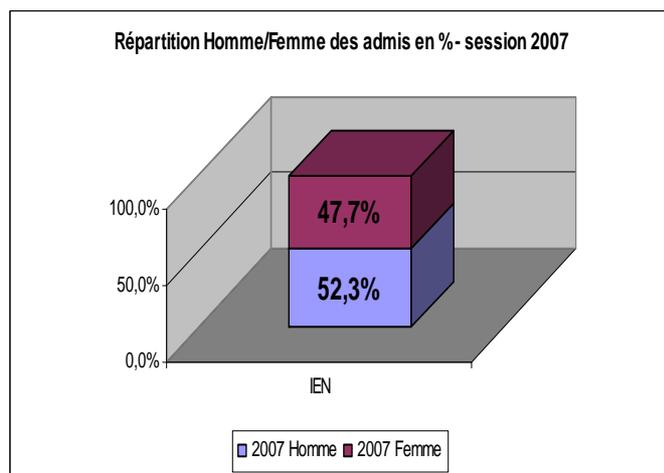
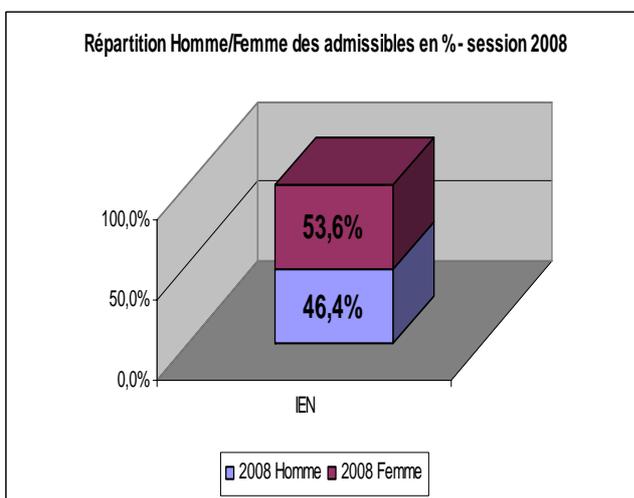
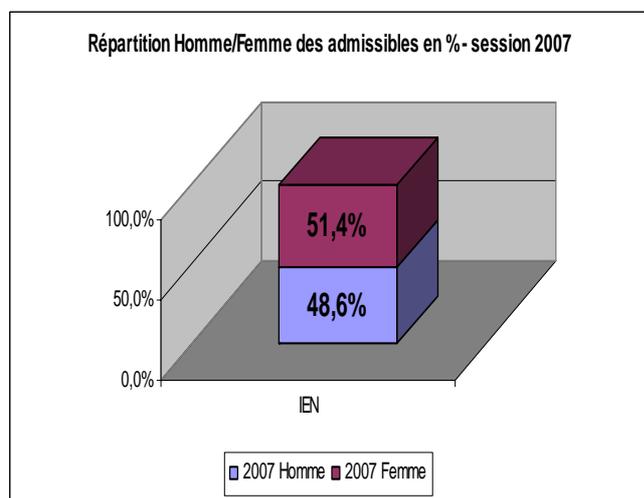
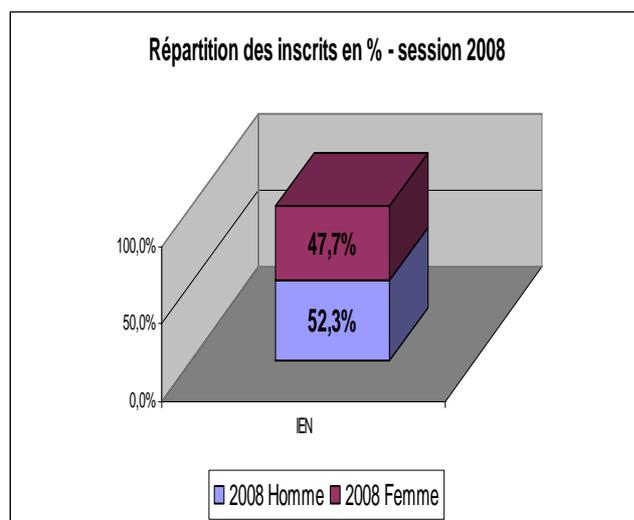
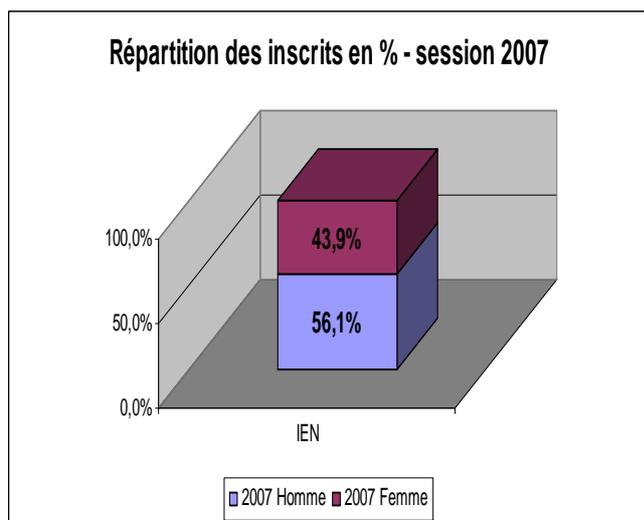
Admis	2005	2006	2007	2008
IEN	119	116	130	177

Résultats par spécialité de la session 2008

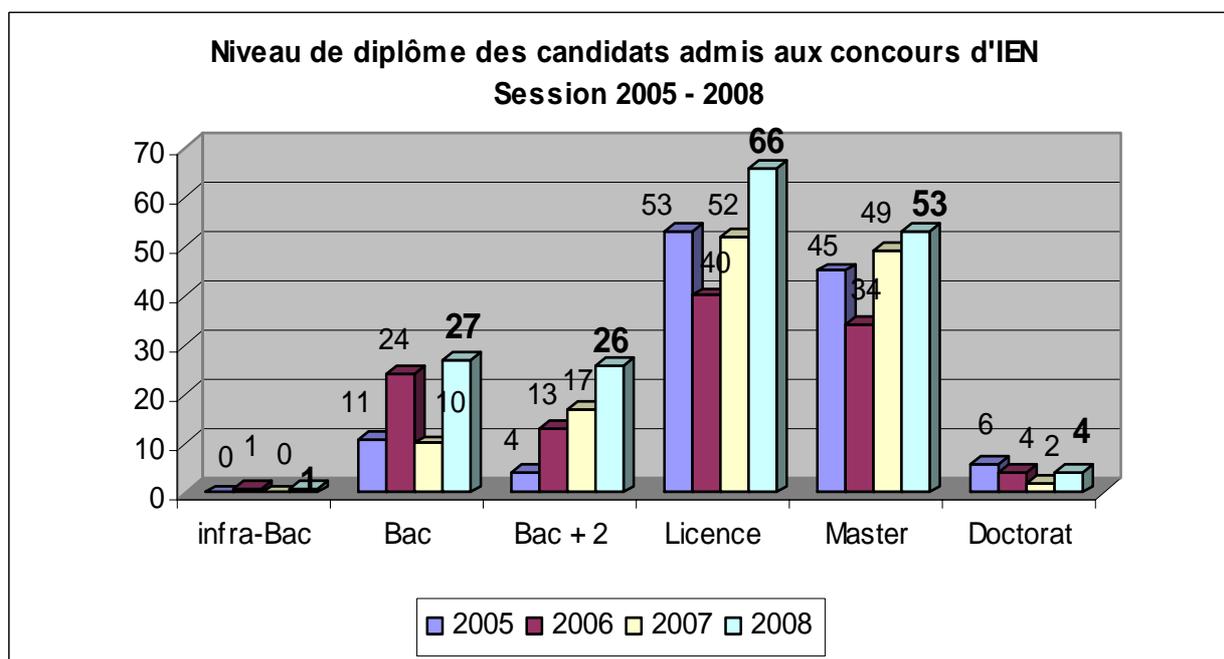
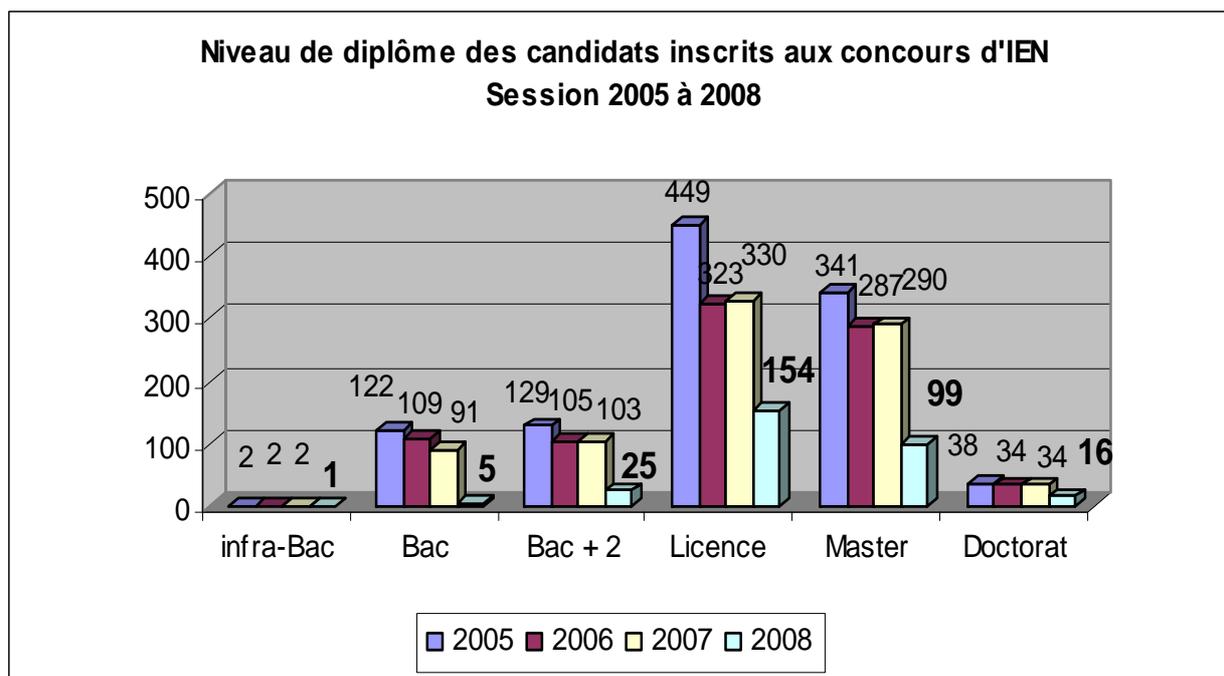
SPÉCIALITÉS	Postes offerts	Inscrits	Admissibles	Taux de réussite*	Admis LP	Taux de réussite*
Enseignement du premier degré	130	556	270	48,6%	130	23,4%
Information et orientation	10	42	23	54,8%	10	23,8%
Enseignement technique						
Economie Gestion	8	65	22	33,8%	8	12,3%
S.T.I	11	97	32	33,0%	11	11,3%
S.B.S.S.A	3	16	7	43,8%	3	18,8%
Sous-total	22	178	61	34,3%	22	12,4%
Enseignement général						
Lettres - Langues vivantes	3	14	4	28,6%	3	21,4%
Lettres - Histoire et géographie	7	33	12	36,4%	6	18,2%
Mathématiques - Sciences physiques	6	33	14	42,4%	6	18,2%
Sous-total	16	80	30	37,5%	15	18,8%
TOTAL	178	856	384	44,9%	177	20,7%

* Les pourcentages sont rapportés au nombre d'inscrits

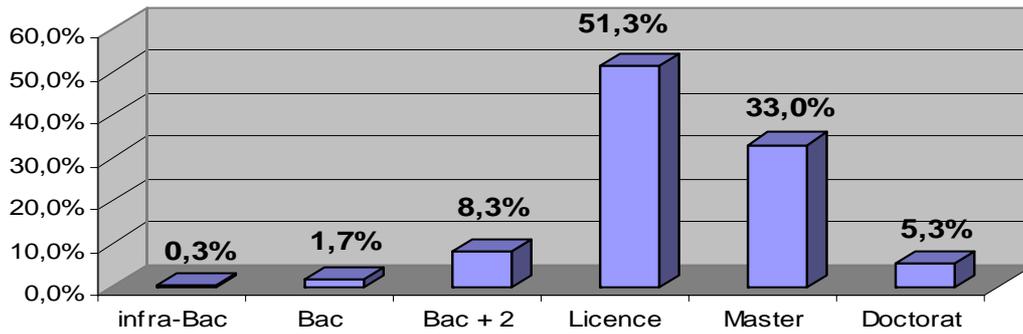
La répartition homme-femme des candidats



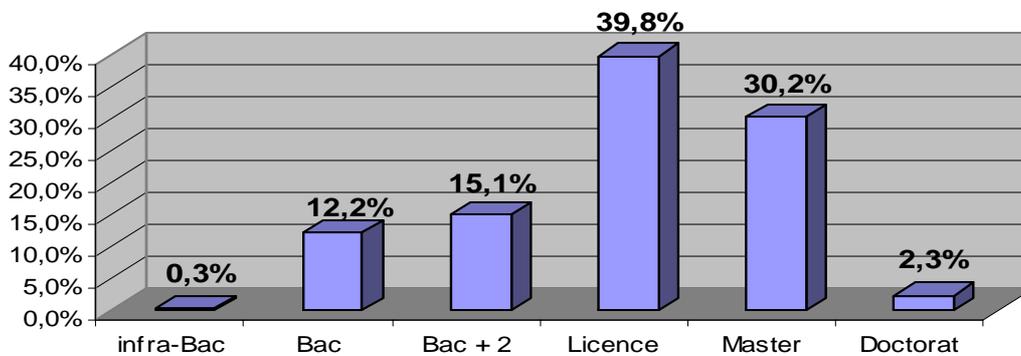
Le niveau de diplôme des candidats



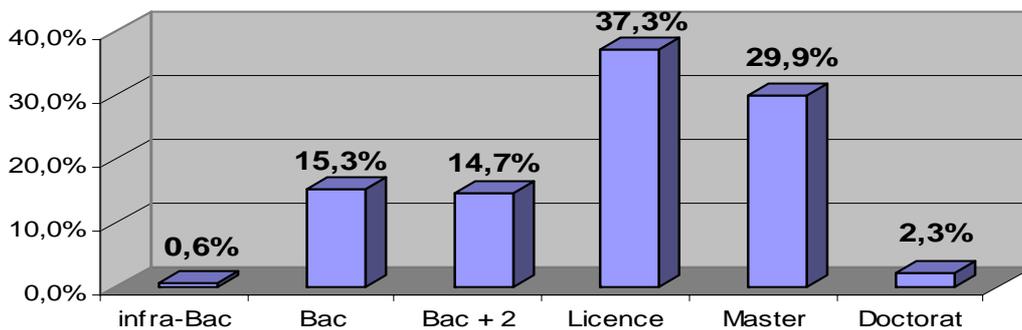
**Niveau de diplôme des candidats inscrits
au concours d'IEN - Session 2008**



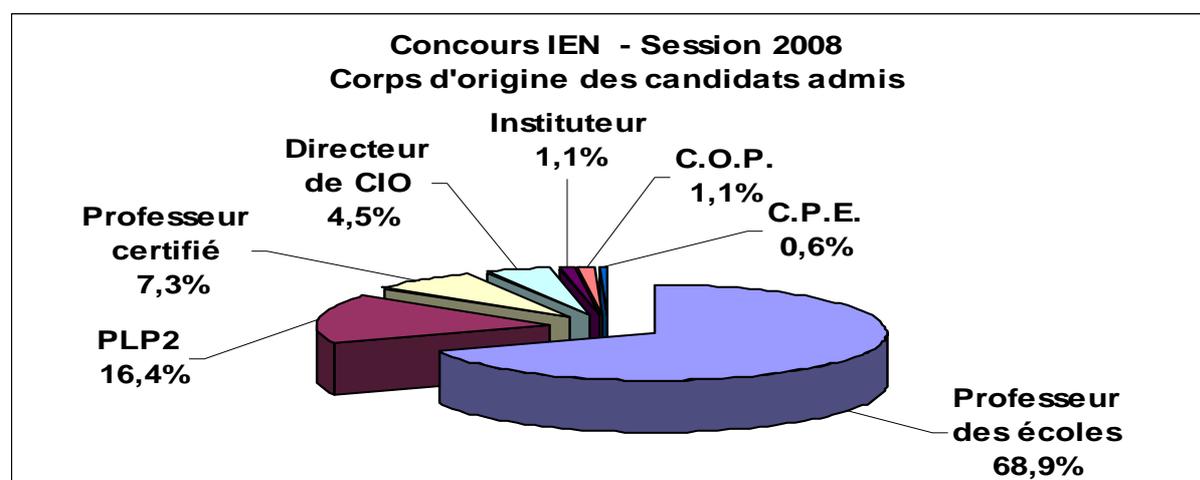
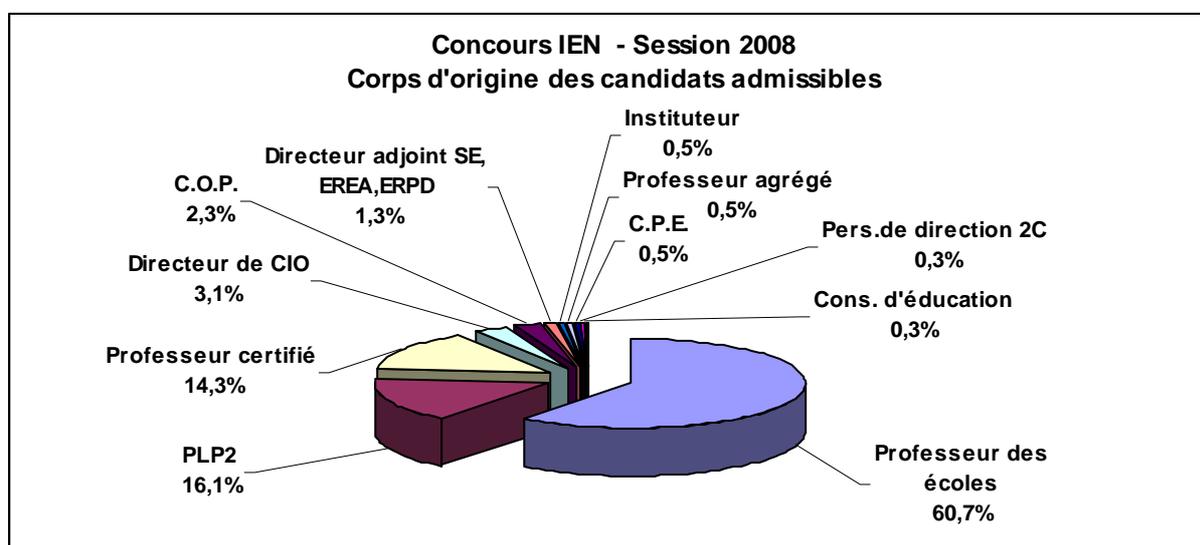
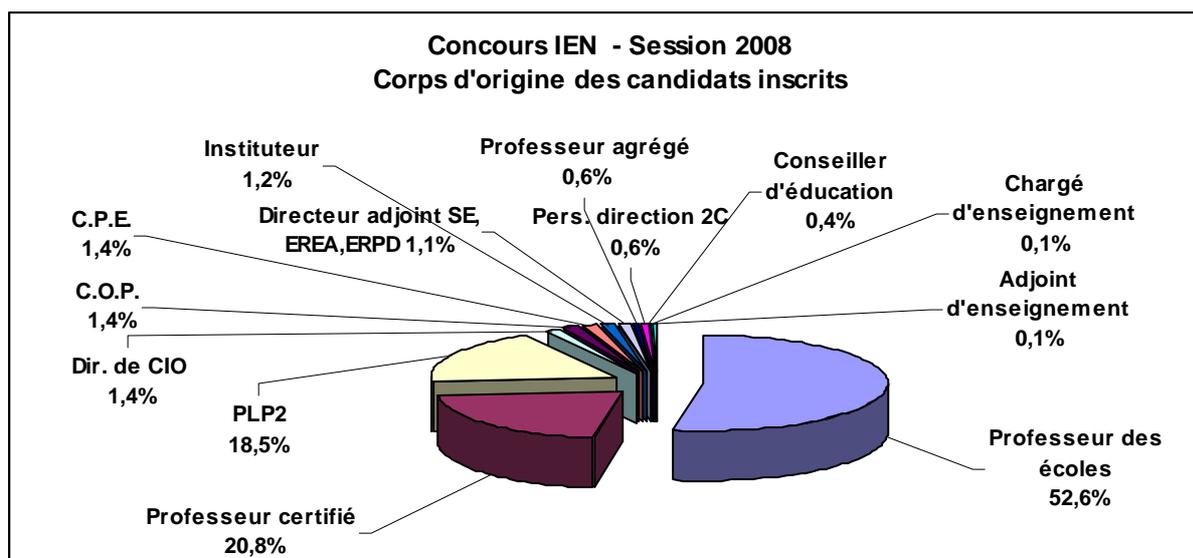
**Niveau de diplôme des candidats admissibles
au concours d'IEN - Session 2008**



**Niveau de diplôme des candidats admis au concours d'IEN
Session 2008**



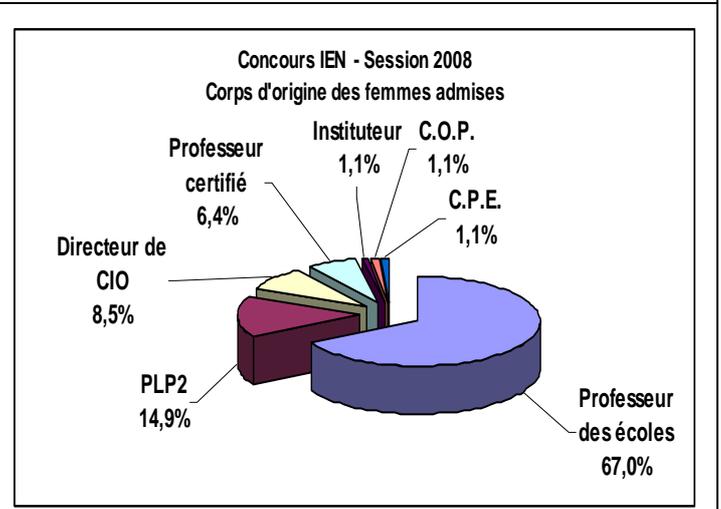
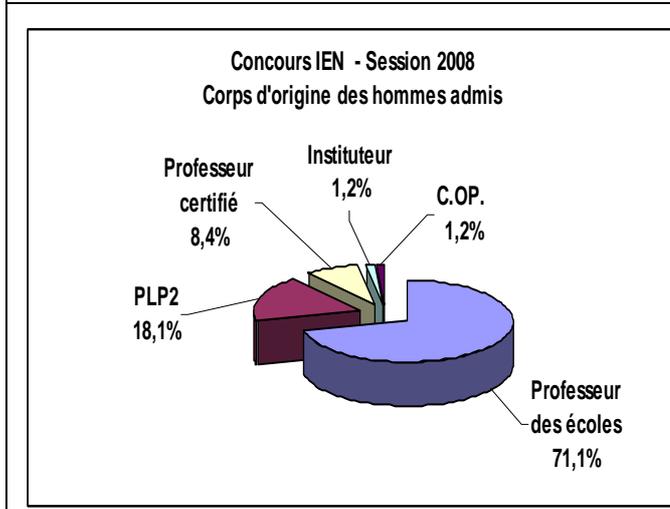
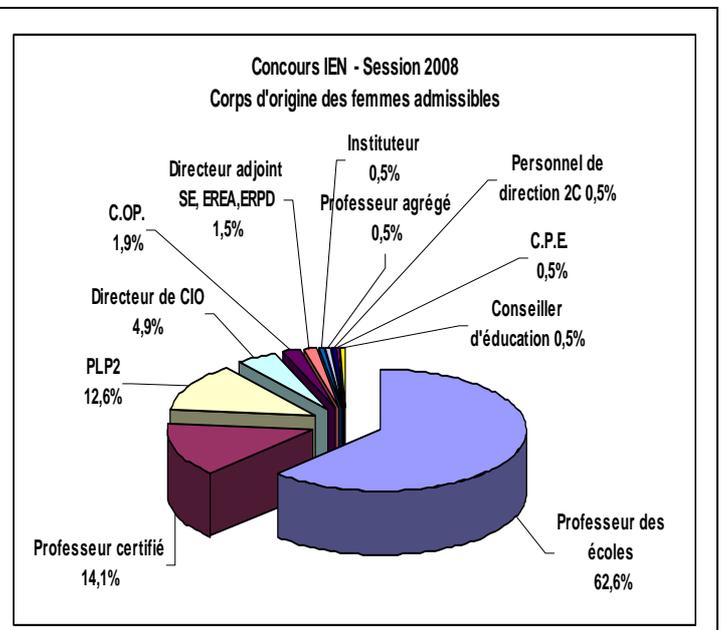
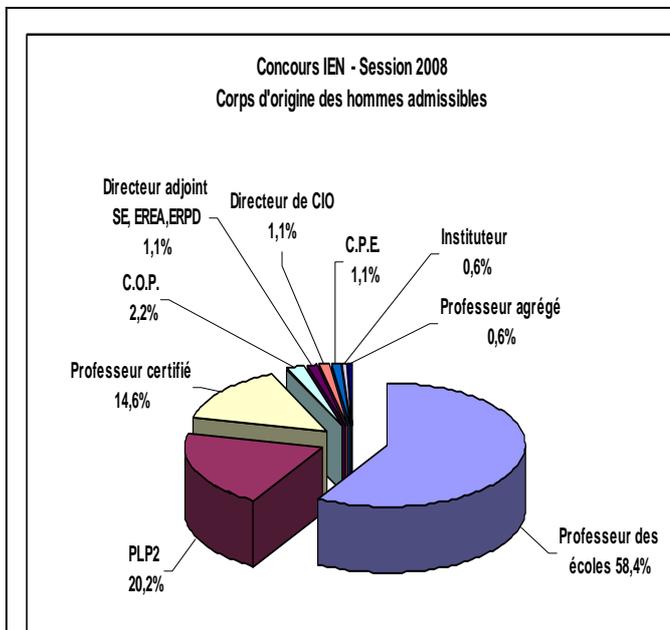
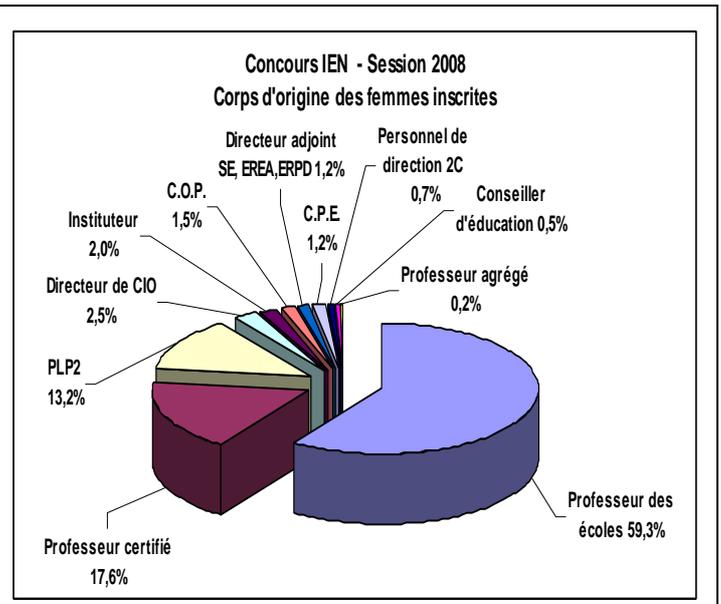
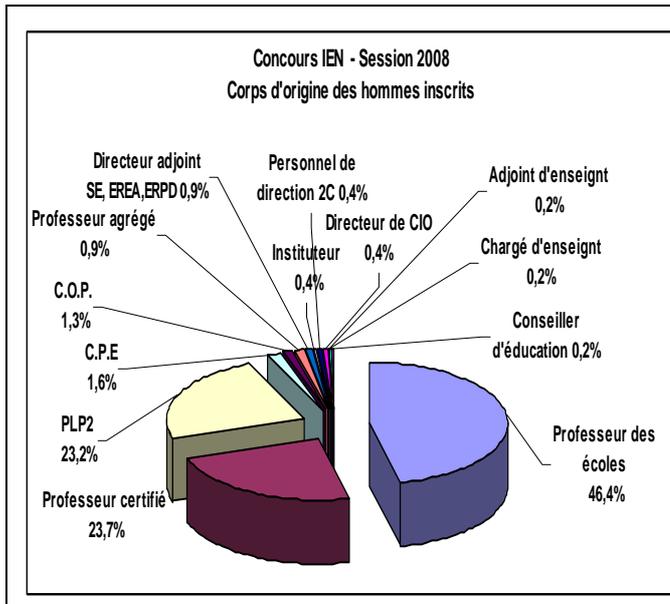
Le corps d'origine des candidats



Par spécialité, les candidats admis sont issus des corps d'origine suivants :

IEN 1^{er} degré Professeur des écoles 93,8 % Professeur certifié 3,8 % Instituteur 1,5 % Directeur CIO 0,8 %	IEN Information Orientation Directeur CIO 70 % COP 20 % CPE 10 %
IEN Enseignement technique PLP2 73,3 % Professeur certifié 26,7 %	IEN Enseignement général PLP2 81,8 % Professeur certifié 18,2 %

Zoom : Corps d'origine des hommes et des femmes



Les candidats faisant-fonction

	Total des candidats	Total des candidats Faisant fonction	% Faisant-fonction	Rappel 2007
INSCRITS	856	132	15,4%	17%
ADMISSIBLES	384	92	24,0%	27,4%
ADMIS	177	62	35,0%	41%

Les taux de réussite des faisant-fonction par spécialité

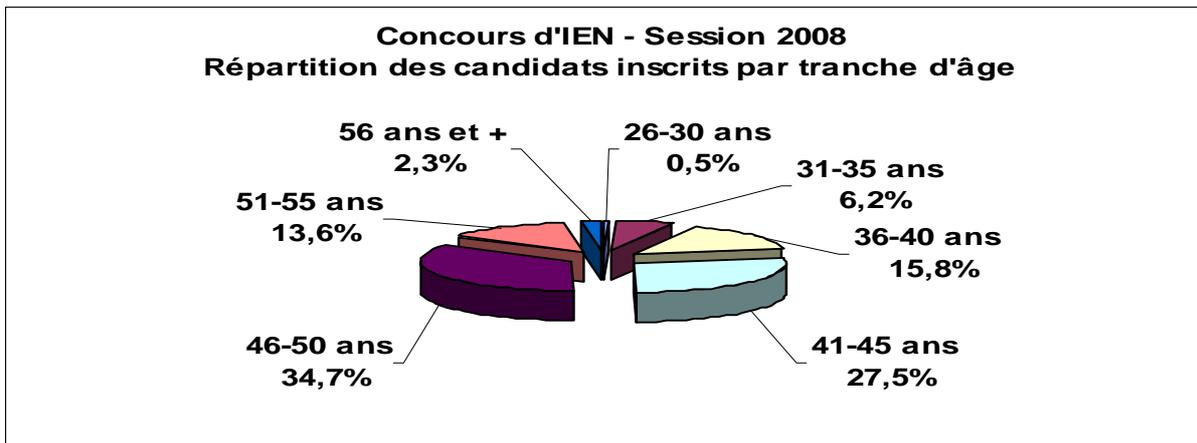
1 ^{er} Degré	Candidats Faisant-fonction	% de réussite	Rappel du taux 2007
INSCRITS	84	56,0%	43.4%
ADMISSIBLES	63		
ADMIS	47		

Information Orientation	Candidats Faisant-fonction	% de réussite	Rappel du taux 2007
INSCRITS	9	44,4%	71,4%
ADMISSIBLES	5		
ADMIS	4		

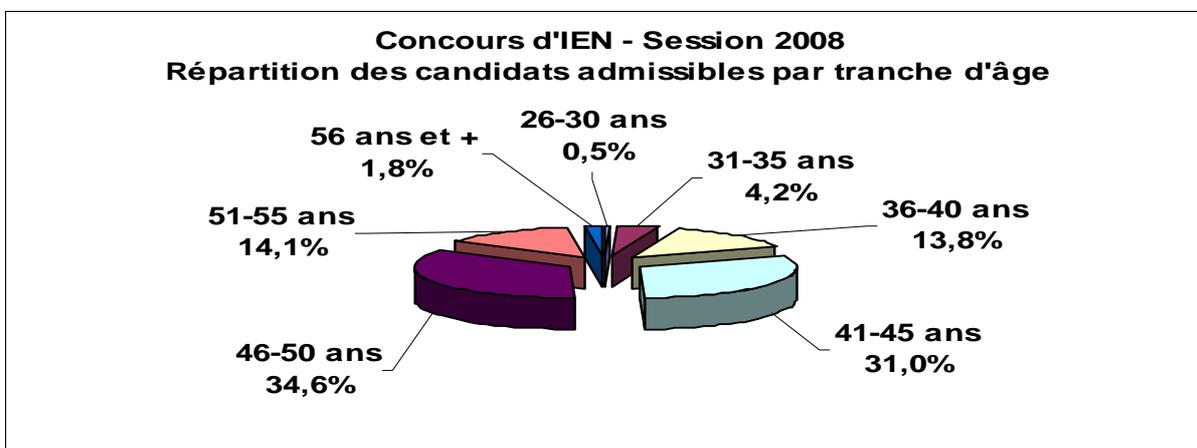
Enseignement général	Candidats Faisant-fonction	% de réussite	Rappel du taux 2007
INSCRITS	6	33,3%	25,0%
ADMISSIBLES	2		
ADMIS	2		

Enseignement technique	Candidats Faisant-fonction	% de réussite	Rappel du taux 2007
INSCRITS	33	27,3%	45,2%
ADMISSIBLES	22		
ADMIS	9		

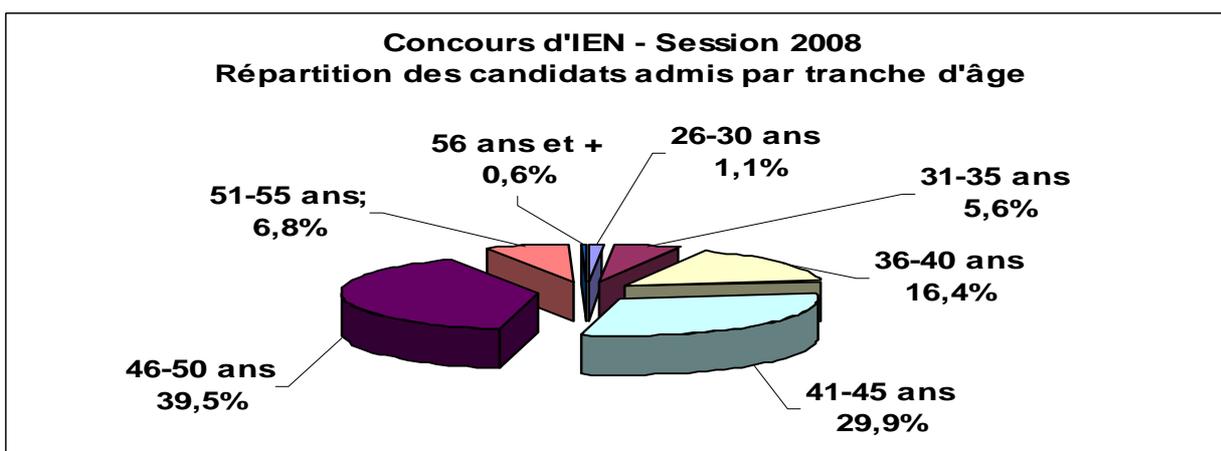
L'âge des candidats inscrits à la session 2008



Session 2008	Moyen	45,1 ans
IEN	Mini.	29,4 ans
Age des candidats inscrits	Maxi.	59 ans

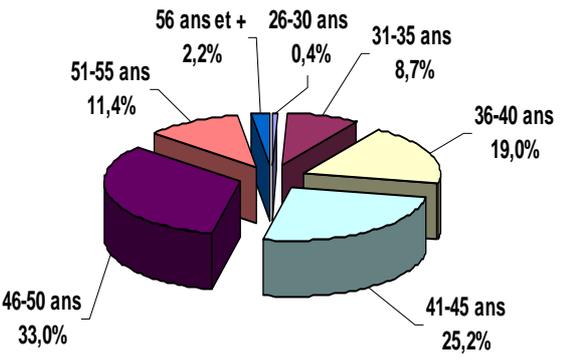
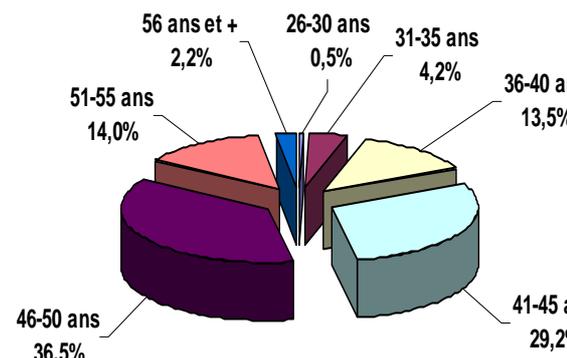
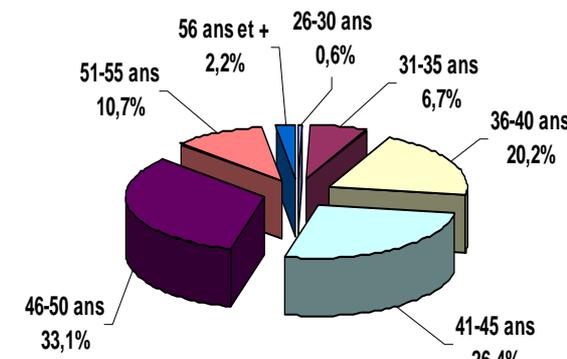
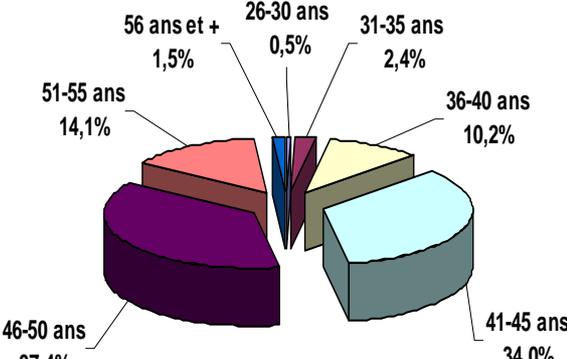
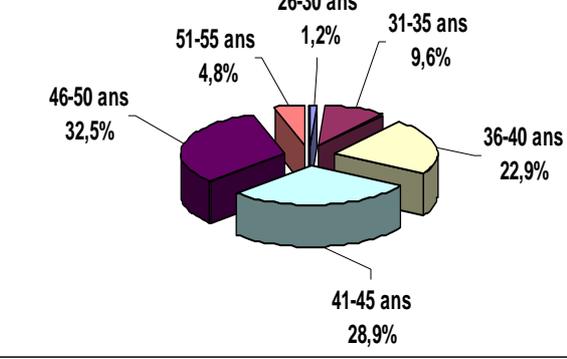
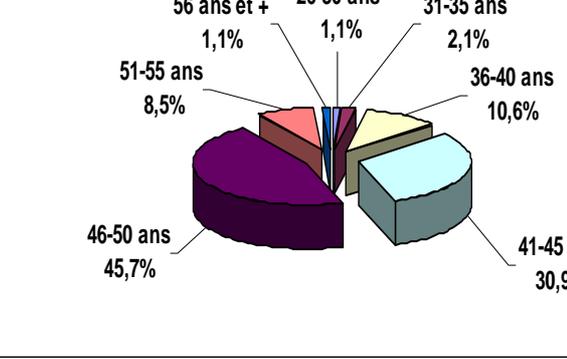


Session 2008	moyen	45 ans
IEN	mini	30 ans
Age des candidats admissibles	maxi	58 ans



Session 2008	moyen	44,6 ans
IEN	mini	29,5 ans
Age des candidats admis	maxi	56,2 ans

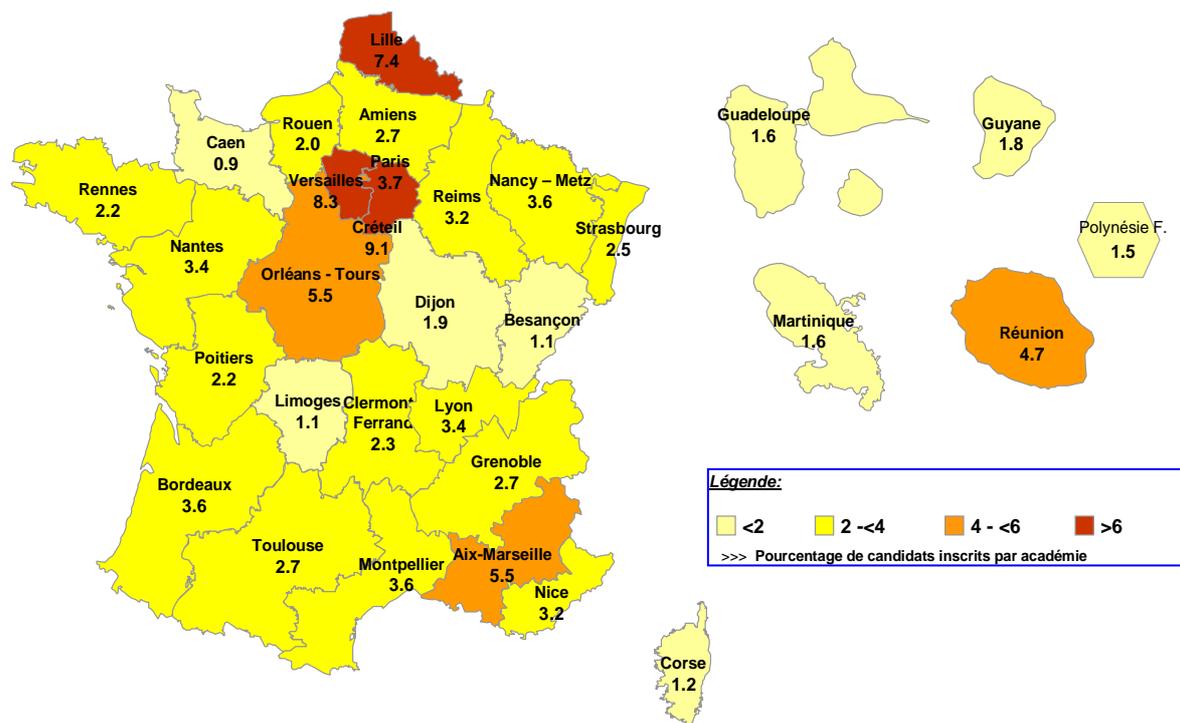
Zoom : Age des hommes et des femmes

<p>Concours d'IEN - Session 2008 Répartition des hommes inscrits par tranche d'âge</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tranche d'âge</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>56 ans et +</td><td>2,2%</td></tr> <tr><td>51-55 ans</td><td>11,4%</td></tr> <tr><td>26-30 ans</td><td>0,4%</td></tr> <tr><td>31-35 ans</td><td>8,7%</td></tr> <tr><td>36-40 ans</td><td>19,0%</td></tr> <tr><td>41-45 ans</td><td>25,2%</td></tr> <tr><td>46-50 ans</td><td>33,0%</td></tr> </tbody> </table>	Tranche d'âge	Pourcentage	56 ans et +	2,2%	51-55 ans	11,4%	26-30 ans	0,4%	31-35 ans	8,7%	36-40 ans	19,0%	41-45 ans	25,2%	46-50 ans	33,0%	<p>Concours d'IEN - Session 2008 Répartition des femmes inscrites par tranche d'âge</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tranche d'âge</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>56 ans et +</td><td>2,2%</td></tr> <tr><td>51-55 ans</td><td>14,0%</td></tr> <tr><td>26-30 ans</td><td>0,5%</td></tr> <tr><td>31-35 ans</td><td>4,2%</td></tr> <tr><td>36-40 ans</td><td>13,5%</td></tr> <tr><td>41-45 ans</td><td>29,2%</td></tr> <tr><td>46-50 ans</td><td>36,5%</td></tr> </tbody> </table>	Tranche d'âge	Pourcentage	56 ans et +	2,2%	51-55 ans	14,0%	26-30 ans	0,5%	31-35 ans	4,2%	36-40 ans	13,5%	41-45 ans	29,2%	46-50 ans	36,5%
Tranche d'âge	Pourcentage																																
56 ans et +	2,2%																																
51-55 ans	11,4%																																
26-30 ans	0,4%																																
31-35 ans	8,7%																																
36-40 ans	19,0%																																
41-45 ans	25,2%																																
46-50 ans	33,0%																																
Tranche d'âge	Pourcentage																																
56 ans et +	2,2%																																
51-55 ans	14,0%																																
26-30 ans	0,5%																																
31-35 ans	4,2%																																
36-40 ans	13,5%																																
41-45 ans	29,2%																																
46-50 ans	36,5%																																
<p>Age moyen 44,7 ans</p>	<p>45,4 ans</p>																																
<p>Age mini. 29,5 ans</p>	<p>29,4 ans</p>																																
<p>Age maxi. 57,7 ans</p>	<p>59 ans</p>																																
<p>Concours d'IEN - Session 2008 Répartition des hommes admissibles par tranche d'âge</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tranche d'âge</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>56 ans et +</td><td>2,2%</td></tr> <tr><td>51-55 ans</td><td>10,7%</td></tr> <tr><td>26-30 ans</td><td>0,6%</td></tr> <tr><td>31-35 ans</td><td>6,7%</td></tr> <tr><td>36-40 ans</td><td>20,2%</td></tr> <tr><td>41-45 ans</td><td>26,4%</td></tr> <tr><td>46-50 ans</td><td>33,1%</td></tr> </tbody> </table>	Tranche d'âge	Pourcentage	56 ans et +	2,2%	51-55 ans	10,7%	26-30 ans	0,6%	31-35 ans	6,7%	36-40 ans	20,2%	41-45 ans	26,4%	46-50 ans	33,1%	<p>Concours d'IEN - Session 2008 Répartition des femmes admissibles par tranche d'âge</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tranche d'âge</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>56 ans et +</td><td>1,5%</td></tr> <tr><td>51-55 ans</td><td>14,1%</td></tr> <tr><td>26-30 ans</td><td>0,5%</td></tr> <tr><td>31-35 ans</td><td>2,4%</td></tr> <tr><td>36-40 ans</td><td>10,2%</td></tr> <tr><td>41-45 ans</td><td>34,0%</td></tr> <tr><td>46-50 ans</td><td>37,4%</td></tr> </tbody> </table>	Tranche d'âge	Pourcentage	56 ans et +	1,5%	51-55 ans	14,1%	26-30 ans	0,5%	31-35 ans	2,4%	36-40 ans	10,2%	41-45 ans	34,0%	46-50 ans	37,4%
Tranche d'âge	Pourcentage																																
56 ans et +	2,2%																																
51-55 ans	10,7%																																
26-30 ans	0,6%																																
31-35 ans	6,7%																																
36-40 ans	20,2%																																
41-45 ans	26,4%																																
46-50 ans	33,1%																																
Tranche d'âge	Pourcentage																																
56 ans et +	1,5%																																
51-55 ans	14,1%																																
26-30 ans	0,5%																																
31-35 ans	2,4%																																
36-40 ans	10,2%																																
41-45 ans	34,0%																																
46-50 ans	37,4%																																
<p>Age moyen 44,7 ans</p>	<p>45,8 ans</p>																																
<p>Age mini. 29,5 ans</p>	<p>30,5 ans</p>																																
<p>Age maxi. 57,7 ans</p>	<p>56,7 ans</p>																																
<p>Concours d'IEN - Session 2008 Répartition des hommes admis par tranche d'âge</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tranche d'âge</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>56 ans et +</td><td>0,0%</td></tr> <tr><td>51-55 ans</td><td>4,8%</td></tr> <tr><td>26-30 ans</td><td>1,2%</td></tr> <tr><td>31-35 ans</td><td>9,6%</td></tr> <tr><td>36-40 ans</td><td>22,9%</td></tr> <tr><td>41-45 ans</td><td>28,9%</td></tr> <tr><td>46-50 ans</td><td>32,5%</td></tr> </tbody> </table>	Tranche d'âge	Pourcentage	56 ans et +	0,0%	51-55 ans	4,8%	26-30 ans	1,2%	31-35 ans	9,6%	36-40 ans	22,9%	41-45 ans	28,9%	46-50 ans	32,5%	<p>Concours d'IEN - Session 2008 Répartition des femmes admises par tranche d'âge</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tranche d'âge</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>56 ans et +</td><td>1,1%</td></tr> <tr><td>51-55 ans</td><td>8,5%</td></tr> <tr><td>26-30 ans</td><td>1,1%</td></tr> <tr><td>31-35 ans</td><td>2,1%</td></tr> <tr><td>36-40 ans</td><td>10,6%</td></tr> <tr><td>41-45 ans</td><td>30,9%</td></tr> <tr><td>46-50 ans</td><td>45,7%</td></tr> </tbody> </table>	Tranche d'âge	Pourcentage	56 ans et +	1,1%	51-55 ans	8,5%	26-30 ans	1,1%	31-35 ans	2,1%	36-40 ans	10,6%	41-45 ans	30,9%	46-50 ans	45,7%
Tranche d'âge	Pourcentage																																
56 ans et +	0,0%																																
51-55 ans	4,8%																																
26-30 ans	1,2%																																
31-35 ans	9,6%																																
36-40 ans	22,9%																																
41-45 ans	28,9%																																
46-50 ans	32,5%																																
Tranche d'âge	Pourcentage																																
56 ans et +	1,1%																																
51-55 ans	8,5%																																
26-30 ans	1,1%																																
31-35 ans	2,1%																																
36-40 ans	10,6%																																
41-45 ans	30,9%																																
46-50 ans	45,7%																																
<p>Age moyen 43,3 ans</p>	<p>45,8 ans</p>																																
<p>Age mini. 29,5 ans</p>	<p>30,5 ans</p>																																
<p>Age maxi. 53,3 ans</p>	<p>56,2 ans</p>																																

C- LES RESULTATS ACADEMIQUES

L'origine académique des candidats

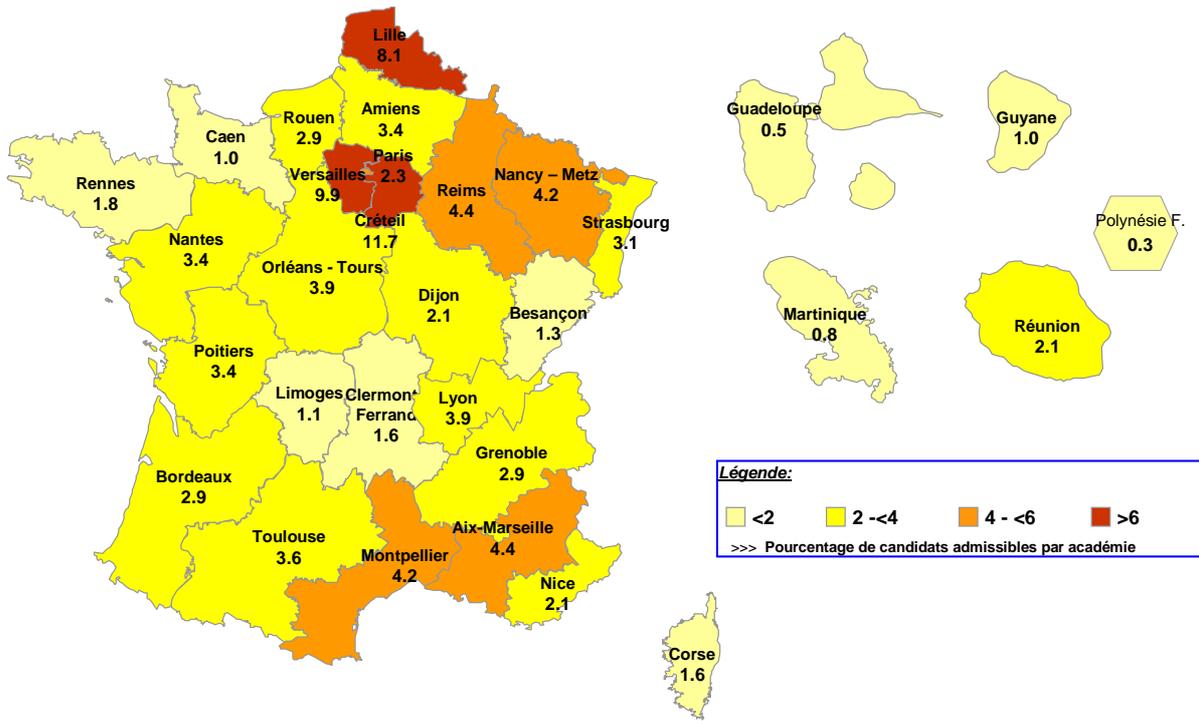
CONCOURS DE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE L'EDUCATION NATIONALE Session 2008 - Candidats inscrits



DIRECTION DE L'ENCADREMENT

7

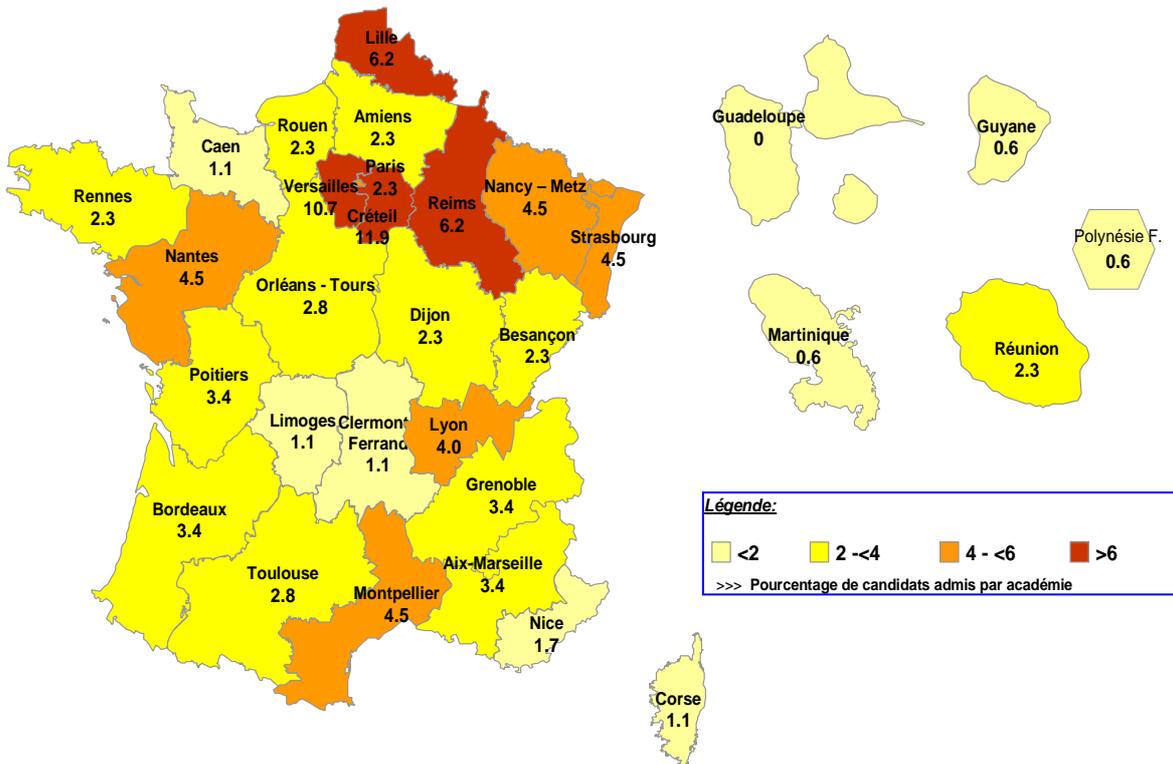
CONCOURS DE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE L'ÉDUCATION NATIONALE Session 2008 - Candidats admissibles



DIRECTION DE L'ENCADREMENT

8

CONCOURS DE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE L'ÉDUCATION NATIONALE Session 2008 - Candidats admis

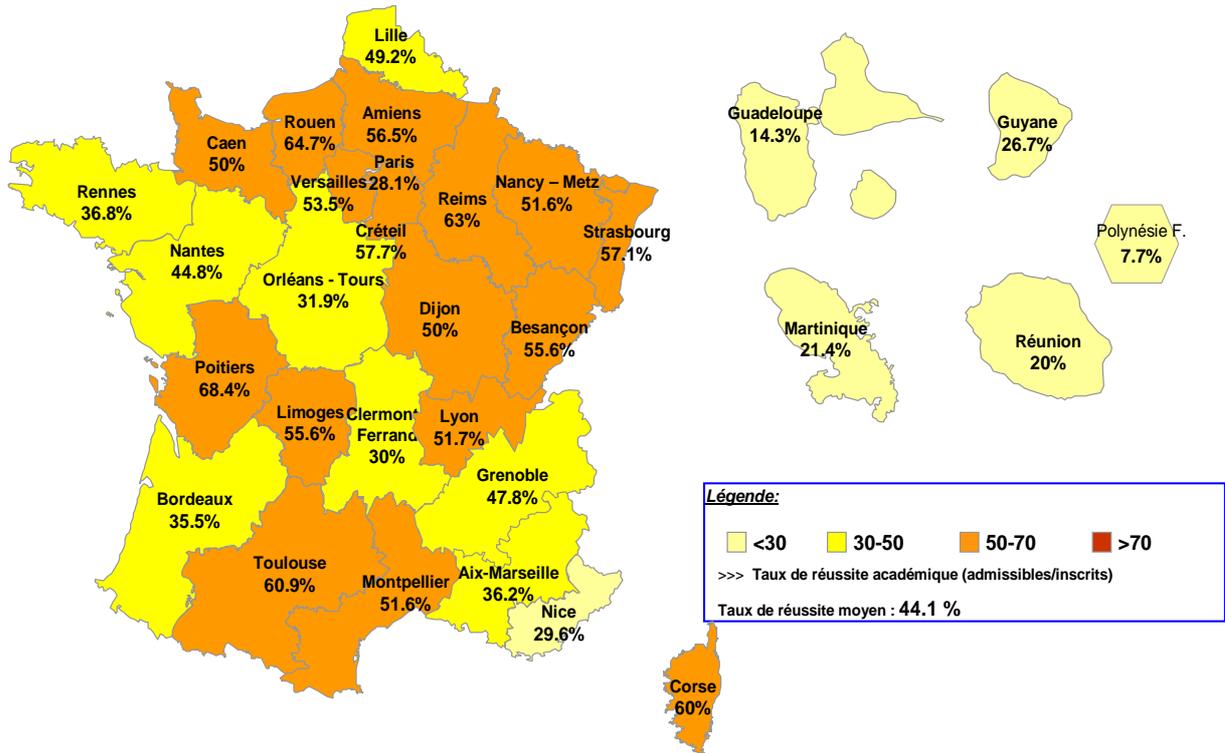


DIRECTION DE L'ENCADREMENT

9

Les taux de réussite académique

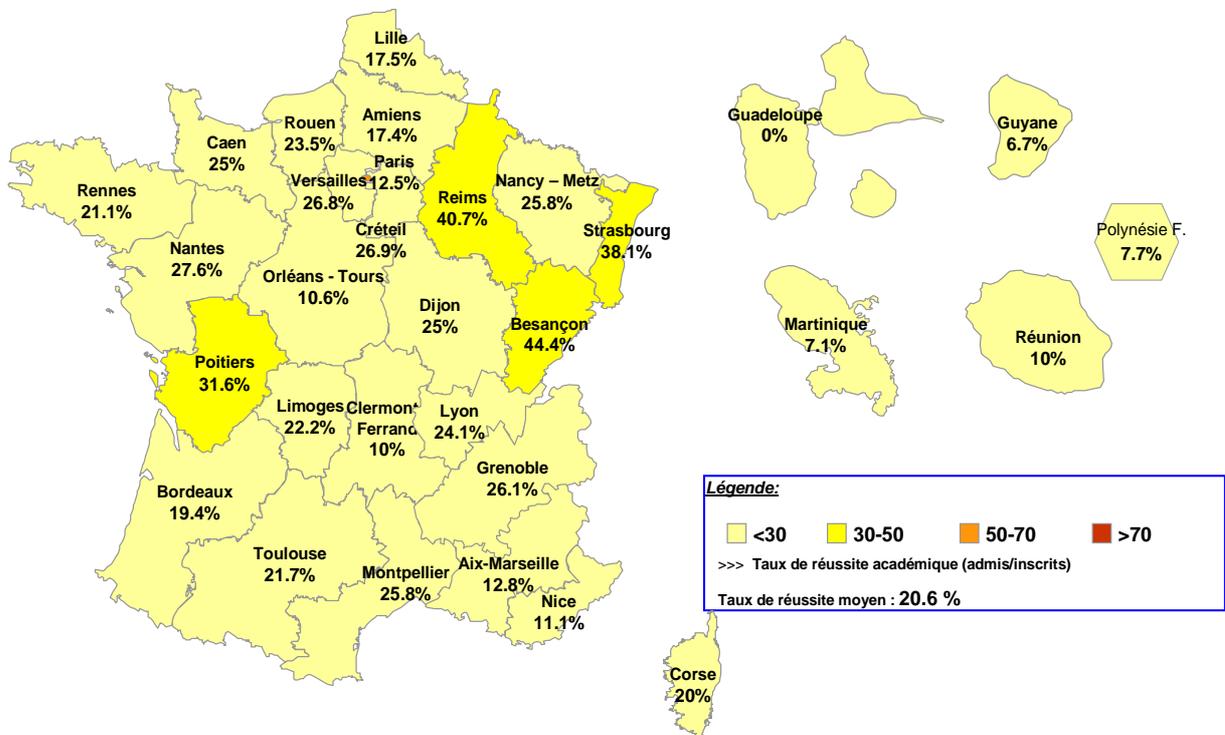
CONCOURS DE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE L'EDUCATION NATIONALE Session 2008 - Taux de réussite à l'admissibilité



DIRECTION DE L'ENCADREMENT

5

CONCOURS DE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE L'EDUCATION NATIONALE Session 2008 - Taux de réussite à l'admission



DIRECTION DE L'ENCADREMENT

6

Annexe 5. Composition du jury (session 2008)

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

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

Mme	ADAM Sandrine	Inspectrice de l'éducation nationale
Mme	ARMAND Anne	Inspectrice générale de l'éducation nationale
M.	ASSOULINE Daniel	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	AUVERLOT Daniel	Inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale
Mme	BASQUIN Isabelle	Inspectrice de l'éducation nationale
M.	BERGMANN Claude	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	BIENAIMÉ Isabelle	Inspectrice de l'éducation nationale
Mme	BOUYSSÉ Viviane	Inspectrice générale de l'éducation nationale
M.	CARPENTIER Jean-Baptiste	Recteur d'académie
M.	CHARBONNIER Daniel	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	CLAUS Philippe	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	COLIN-THOMAS Brigitte	Inspectrice de l'éducation nationale
M.	COLLIGNON Jean-Pierre	Inspecteur d'académie - inspecteur pédagogique régional
Mme	COUTURIER Maryse	Inspectrice de l'éducation nationale
M.	DAVID Jean	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	DE MELLON Jean-François	Directeur de l'Agence nationale de l'Enseignement Société SCHNEIDER
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
Mme	FRANCIUS Sonia	Inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale
M.	GAVARD Alain	Directeur adjoint IUFM
M.	GEORGET Michel	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale
M.	GOYHENEIX Joël	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	GUILLET Françoise	Inspectrice générale de l'éducation nationale
Mme	HODIN Jeannie	Inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale
Mme	HOOP Véronique	Directrice Education Sport département 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.	JOST Rémy	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	LABBOUZ Jean	Inspecteur de l'éducation nationale
Mme	LANDIER Elisabeth	Inspectrice de l'éducation nationale
M.	LE GOFF François	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	LEBLANC Michèle	Inspectrice de l'éducation nationale Chargé de mission
Mme	LELOUP Marie-Hélène	Inspectrice d'académie adjointe
Mme	LESKO Monique	Inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale
M.	LEWIN Marc	Inspecteur de l'éducation nationale
M.	LIVIAN Yves-Frédéric	Professeur des universités
Mme	LOISEL Annaïck	Inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale
Mme	LUDWIG Simone	Directrice du développement social à La Poste
M.	MANDON Guy	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	MARTIN Paul-Emile	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	MEGARD Marie	Inspectrice générale de l'éducation nationale
M.	MONTES André	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	MONTI Françoise	Inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale
Mme	MOUQUET Gyslène	Inspectrice de l'éducation nationale
Mme	NIQUET-PETITPAS Pascale	Inspectrice de l'éducation nationale
M.	OUDOT Francis	Directeur général adjoint à l'animation et la cohésion urbaine à la ville de REIMS
M.	RICHON Henri Georges	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	ROURE Dominique	Inspecteur de l'éducation nationale
Mme	SAFRA Martine	Inspectrice générale de l'éducation nationale
Mme	SAGUET Martine	Inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale
M.	SARAF Jacques	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	SAUGEY Reine- Marie	Inspectrice de l'éducation nationale
Mme	SAVOURET Maryse	Inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale
Mme	SELLES Magali	Sous-préfète
Mme	SIROT Françoise	Conseiller scientifique
M.	SUEUR Rémy	Directeur général adjoint au Conseil régional de Basse Normandie
Mme	SZYMANKIEWICZ Christine	Inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale
M.	URVOY Jean-Michel	Inspecteur de l'éducation nationale
Mme	VANDENDRIESSCHE Dominique	Inspectrice de l'éducation nationale