

Ministère de l'éducation nationale

Secrétariat général

Direction générale des ressources humaines

Direction de l'Encadrement

Concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale

Rapport établi par :

Serge THÉVENET
Inspecteur général de l'éducation
nationale
Président du jury

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

2007

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION	3
Objectifs et contenus du rapport	3
Répartition et évolutions des postes mis au concours	3
2. L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ.....	4
Bilan de l'épreuve d'admissibilité	4
Contenu des dossiers.....	4
Remarques du jury	6
3 – L'ÉPREUVE D'ADMISSION.....	10
Bilan de l'épreuve d'admission	10
L'épreuve	10
Remarques du jury	12
4. CONSEILS POUR LA PRÉPARATION DU CONCOURS	15
L'information préalable	16
La préparation du dossier	16
La préparation de l'épreuve d'admission.....	16
5. ANNEXES	18
Annexe 1. Missions des IEN	18
Annexe 2. Mise en œuvre de l'évaluation des IEN.....	21
Annexe 3. Critères d'évaluation des dossiers.....	28
Annexe 4. Données statistiques.....	32

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 objectif 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

130 postes étaient offerts au concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale, pour la session 2007. Ces postes se répartissent comme suit :

- Premier degré : 86 postes (94 en 2006)
- Information et Orientation : 10 postes (7 en 2006)
- Enseignement professionnel et technique : 24 postes (16 en 2006) dont :
 - Économie Gestion : 10 postes (7 postes en 2006)
 - Sciences et Techniques Industrielles : 9 postes (4 en 2006)
 - Sciences Biologiques et Sciences Sociales Appliquées : 5 postes (4 en 2006)
- Enseignement général : 10 postes (8 en 2006) dont :
 - Lettres - Langues vivantes : 3 postes (1 poste en 2006)
 - Lettres - Histoire et Géographie : 3 postes (3 postes en 2006)
 - Mathématiques - Sciences physiques : 4 postes (4 postes en 2006).

2. L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

Bilan de l'épreuve d'admissibilité

- Premier degré : 219 candidats admissibles pour 86 postes
- Information et orientation : 20 candidats admissibles pour 10 postes
- Économie et gestion : 22 candidats admissibles pour 10 postes
- Sciences et techniques industrielles : 25 candidats admissibles pour 9 postes
- Sciences biologiques et sciences sociales appliquées : 10 candidats admissibles pour 5 postes
- Lettres - Langues vivantes : 6 candidats admissibles pour 3 postes
- Lettres - Histoire et géographie : 12 candidats admissibles pour 3 postes
- Mathématiques - Sciences physiques : 14 candidats admissibles pour 4 postes.

Contenu des dossiers

COMPOSITION DU DOSSIER

Le dossier de candidature comprend les renseignements nécessaires 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 :

- un inspecteur général de l'éducation nationale de la spécialité
- un 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

- un inspecteur de l'éducation nationale de la spécialité
- une personnalité qualifiée, choisie notamment parmi les inspecteurs généraux (IGAEN et IGEN), les professeurs d'université, les directeurs ou enseignants d'IUFM, les cadres d'organisations (entreprises, collectivités territoriales...).

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

S'agissant des disciplines d'enseignement général de la voie professionnelle (lettres-langue, lettres-histoire géographie 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 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'a aucun *a priori* quant à l'organisation même 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

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 les éléments qui permettent, dans la logique du concours, à partir des informations fournies sur leur profil, de démarquer des candidats jugés aptes à exercer les fonctions d'encadrement de l'IEN.

LA PRÉSENTATION DU DOSSIER

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

Cette année, le jury a constaté que les dossiers ont, en général, été plutôt mieux instruits et mieux documentés par les candidats que l'année précédente. Au total, le bilan de l'admissibilité du CRIEN session 2007 est, de ce point de vue, positif.

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

On peut regretter que certains candidats n'apportent pas à cette présentation tout l'intérêt et toute la rigueur qu'elle mérite.

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 au féminin, 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 peu soignées (orthographe, syntaxe, critiques parfois inappropriées), ou qui font état d'éléments trop disparates de l'expérience professionnelle.

Quelques candidats recourent encore volontiers à un jargon abscons ("compétences liées à un traitement synthétique et systémique des informations concomitantes à une situation paramétrée pour arrêter une décision"... ou encore "je perçois la bascule indispensable qui relève d'un changement de corps, nécessitant d'adopter la posture spécifique..."), à l'usage de métaphores approximatives (« la source est au-dessus de la fontaine ») et d'un registre qui n'est pas celui d'une lettre de motivation (« Vous cherchez un inspecteur qui ... Je suis cet homme »). 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.

Le chemin parcouru pour envisager ce métier nouveau 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, certains curriculum vitae se confondent avec un état des services énumératif, linéaire, ne mettant suffisamment 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 ; d'autres ne sont pas construits pour mettre en valeur un véritable 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,

Le jury a retenu des lettres de motivation écrites en termes simples, au ton personnel et rendant compte d'un effort d'anticipation vers le métier souhaité et révélant des candidats capables de se projeter dans la fonction sollicitée ou, de manière plus générale, de se représenter une fonction d'encadrement 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 tournées vers de nouvelles fonctions ;
- l'indigence et la légèreté de certaines d'entre elles surprennent parfois chez des candidats que le haut niveau professionnel ou universitaire ne dispense assurément pas d'une réflexion personnelle, nourrie et authentique sur les fonctions sollicitées et sur les principaux textes qui les organisent comme ceux qui organisent le fonctionnement du système éducatif ;
- nombre d'entre 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) au profit de discours trop généraux sur l'égalité, la lutte contre l'échec, l'école de la République et ses valeurs, l'attachement au service public, etc. ;
- certaines, enfin, 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 tous ont le droit d'être instruits.

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.

Même s'il en rencontre encore trop, le jury constate avec satisfaction que le nombre de documents sans pertinence ni intérêt, de pièces administratives (convocations), ou correspondant à une activité professionnelle simplement normale, continue à diminuer.

Mais les candidats n'accordent pas encore tous une importance suffisante au choix des documents qui accompagnent le dossier :

- ils sont trop nombreux (un dossier comportait soixante-dix-neuf pièces) ; les membres du jury sont plus noyés sous l'abondance qu'éclairés
- les pièces jointes ne sont pas hiérarchisées et sont parfois sans rapport avec le CV

- les dossiers contiennent parfois des pièces étonnantes, comme la photo de l'équipe de rugby à laquelle on appartient, des contrats d'éditeurs (on peut simplement produire une photocopie d'une couverture de manuel faisant mention du nom de l'auteur), ou des cartes de vœux envoyés par l'IPR local, ou la suite complète de toutes les convocations à des stages de formation en tant que stagiaire, de toutes les convocations à des jurys d'examen, comme la photocopie des rapports d'évaluation de stagiaires IUFM, comme la suite de tous les diplômes depuis le brevet des collèges .

Concernant plus spécifiquement le 1^{er} degré, le jury a noté une connaissance insuffisante des fonctions d'IEN du premier degré : la présentation souvent organisée 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. La logique des compétences (et le postulat de leur transférabilité) ne doit pas faire oublier que toute compétence articule des savoir-faire avec des connaissances et que ces connaissances peuvent pour partie au moins s'acquérir par des lectures, des rencontres, de l'observation..... avant le concours ; ces candidats font comme si leurs lacunes étaient normales et devaient toutes être comblées par une formation ultérieure.

Dans la spécialité enseignement général, de nombreux candidats, surtout dans la dominante « histoire », sont des professeurs certifiés, ce qui n'était pas le cas jusque-là. Pour eux, se pose alors le problème de la prise en compte de la bivalence : il ne s'agit pas d'exiger que les candidats soient bivalents de formation, mais on attend que leur lettre de motivation témoigne que cette exigence a au moins été prise en compte. Pour de futurs inspecteurs bivalents, il est préjudiciable de laisser penser que seule une des deux disciplines vaut qu'on en parle.

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 qui nécessite des connaissances et des compétences approfondies. C'est le cas pour certains candidats, enseignants en collège, en école ou de retour de détachement à l'étranger dont le dossier ne reflète aucun effort d'information sur le métier envisagé. 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, structures, pratiques.

3 – L'ÉPREUVE D'ADMISSION

Bilan de l'épreuve d'admission

Tous les postes mis au concours ont été pourvus.

- Premier degré : 86 candidats admis sur la liste principale et 3 candidats admis sur la liste complémentaire pour 219 admissibles ;
- Information et orientation : 10 candidats admis pour 20 admissibles ;
- Économie et gestion : 10 candidats admis sur la liste principale et 1 candidat admis sur la liste complémentaire pour 22 admissibles ;
- Sciences et techniques industrielles : 9 candidats admis sur la liste principale et 2 candidats admis sur la liste complémentaire pour 25 admissibles ;
- Sciences biologiques et sciences sociales appliquées : 5 candidats admis pour 10 admissibles ;
- Lettres - Langues vivantes : 3 candidats admis sur la liste principale et 1 candidat admis sur la liste complémentaire pour 6 admissibles ;
- Lettres - Histoire et géographie : 3 candidats admis pour 12 admissibles ;
- Mathématiques - Sciences physiques : 4 candidats admis sur la liste principale et 1 candidat admis sur la liste complémentaire pour 14 admissibles.

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

Dans un souci d'équité, chaque commission est, comme pour l'examen des dossiers, composée de manière équilibrée : un IGEN, un IA-DSDEN ou un IA-IPR, un IEN et une ou deux personnalités qualifiées. Au moins deux membres de la commission d'oral ont examiné les dossiers lors de l'épreuve d'admissibilité et peuvent ainsi contribuer à confirmer ou infirmer le jugement provisoire formulé lors de l'épreuve d'admissibilité.

Le jury établit, en réunion plénière, la liste des critères à prendre en considération ; le président et le vice-président passent de commission à 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 PRESENTATION

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 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 ;
- une aptitude à dépasser ses fonctions actuelles en se projetant clairement dans les fonctions d'IEN.

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, ainsi, doit permettre au candidat de conclure l'entretien en faisant la preuve de ses qualités de synthèse. Ce dernier moment peut aussi permettre au candidat de révéler des qualités qui n'auraient pas suffisamment été mises en relief au fil de l'entretien.

Remarques du jury

Le jury de la session 2007 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.

Les candidats ayant réussi le cap de l'entretien sont ceux qui ont su montrer qu'ils avaient tiré parti de leur expérience et qui, s'étant préparés au concours, ont démontré leur capacité :

- à faire la preuve de leur légitimité dans leur discipline d'origine et à manifester dans le même temps leur volonté d'appréhender d'autres composantes ;
- à prendre du recul et à expliciter leur parcours pour aboutir à la fonction qu'ils sollicitent ;
- à prendre en compte les nouvelles directives et à les placer dans une perspective historique d'évolution du système ;
- à cerner les leviers de l'action de l'IEN, les limites de leur autonomie, les interactions complexes dans le processus de décision ;
- à analyser de façon pertinente et réaliste des situations susceptibles d'être rencontrées sur le terrain ;
- à écouter et à argumenter leurs réponses aux questions de la commission.

Les candidats à la spécialité "Enseignement du premier degré" issus du second degré semblent s'être mieux préparés que les années précédentes. Le jury souhaite encourager ces profils à se présenter plus nombreux dans cette spécialité.

Néanmoins, 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, on attend une présentation de la candidature, et non une répétition de la présentation du candidat dont le jury a déjà pris connaissance par la lecture des divers documents présents dans le dossier.

L'ENTRETIEN

L'échange qui suit la présentation 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 et mobiliser ses connaissances pour se projeter de manière réfléchie et cohérente dans une fonction d'encadrement. 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. C'est assurément une erreur, encore trop commune. Les expériences de certains soit en tant que faisant fonction soit dans le cadre de recherches soit dans la participation à des missions spécifiques, ne sont pas suffisamment utilisées comme tremplin.

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 grande qualité et des prestations médiocres. Il est plus étonnant encore qu'un candidat ne sache pas répondre à une question sur un domaine qu'il a lui-même mis en avant, ne sache pas donner un exemple précis de la pratique qu'il présente comme sienne, ne soit pas capable de raisonner sur la question qu'il présente comme essentielle dans son parcours.

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 de directeur d'école ou encore l'aboutissement logique des missions d'un conseiller pédagogique. On ne répétera jamais assez que le fait d'avoir fait fonction d'inspecteur ou d'avoir été chargé d'une mission d'inspection n'est pas un passeport automatique pour l'accès au corps. Toutes ces expériences sont certes enrichissantes mais ne suffisent pas à attester d'un profil d'inspecteur de l'éducation nationale.

Il s'agit d'un métier nouveau, qui doit avoir été correctement cerné dans toute sa diversité. Par exemple, dans le premier degré, l'aspect administratif 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-il 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 leur est toutefois demandé de faire la preuve 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 dans le premier degré, possèdent des connaissances disciplinaires d'un si faible niveau. Si, dans le domaine de la maîtrise de la langue, l'actualité nationale a entraîné un semblant de réflexion, il n'en va pas de même dans les autres champs de l'enseignement. Les connaissances en mathématiques sont d'un niveau particulièrement faible.

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 à travers une connaissance générale du système éducatif et 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'école maternelle, 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. De la même façon, les candidats aux spécialités « enseignement général » de l'enseignement professionnel et technique 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 et d'aide à l'intégration scolaire (CLIS, UPI, SEGPA), 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.

Les connaissances en histoire de l'éducation sont trop souvent des plus légères et le jury regrette que de trop nombreux candidats maîtrisent mal les repères majeurs de l'évolution du système éducatif ; les textes qui fondent les fonctions d'IEN et l'organisation actuelle de l'école sont parfois connus de manière approximative, voire parfois totalement inconnus.

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 et d'en connaître les principaux enjeux.

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. Les questions du jury portent sur les deux valences. 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 des 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 n'en suffit pas moins pour apprécier le niveau de compétence linguistique du candidat.

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 le métier de 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.

Un IEN, quelle que soit sa spécialité, se trouvera très fréquemment en situation de dialogue : avec ses supérieurs hiérarchiques et avec les professeurs, avec d'autres services de l'État ou avec des élus, avec 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, écouter, réfléchir, argumenter. 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 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 dans l'appréciation de l'entretien.

La clarté de la communication, l'utilisation de la langue, l'adaptation du registre de vocabulaire 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 compétences orales minimales. Il s'agit d'abord de la correction de la langue : le jury ne peut accepter une langue relâchée voire incorrecte. 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 correspond pas à l'attitude d'un cadre du système éducatif.

4. CONSEILS POUR LA PREPARATION DU CONCOURS

Le concours de recrutement des IEN, comme tout concours, se prépare. Estimer que le profil personnel et l'expérience acquise par son parcours professionnel suffisent est un leurre.

Il ne suffit pas de témoigner de situations vécues et 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.

Préparer ce concours de recrutement de cadres de l'éducation nationale nécessite non seulement, de la part des candidats une recherche des ressources susceptibles d'être utiles aux futures missions mais aussi une réflexion sur le bénéfice que peuvent retirer l'institution, les enseignants et les élèves, de leur engagement.

L'information préalable

L'information des candidats, par le rapport du jury, est une première étape qui leur permet de prendre la mesure des exigences du concours. Il est également pertinent que les candidats se rapprochent à la fois des services académiques pour recueillir des informations utiles à la préparation de cette épreuve, mais aussi des inspecteurs titulaires pour obtenir un éclairage supplémentaire sur le sens donné aux orientations du rapport du jury.

Le jury recommande cet effort d'information et de formation nécessaire au changement de culture professionnelle des candidats, qui ont parfois des attitudes et comportements qui s'inspirent plus d'une approche individualiste, voire libérale de la fonction que de la posture attendue d'un inspecteur. Il leur permettrait de mieux appréhender la fonction d'inspecteur de l'éducation nationale et de mieux traduire dans leur lettre de motivation et lors de l'entretien, qu'ils ont su prendre toute la mesure du métier auquel ils aspirent.

La préparation du dossier

Le jury recommande de dissocier clairement le CV de la lettre de motivation : le CV doit permettre 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. Par exemple, un trop grand nombre de conseillers pédagogiques exerçant en circonscription n'ont pas su montrer dans leur lettre de motivation qu'ils avaient su prendre du recul par rapport à leurs fonctions actuelles et préciser l'écart entre leurs missions et celles qui seraient attendues d'eux s'ils accédaient aux fonctions sollicitées. Mais cet exercice impose au candidat d'avoir préalablement bien élucidé les fonctions de l'IEN et leur inscription dans le système éducatif.

La sélection des pièces annexes que les candidats décident de joindre au dossier a pour objet 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. Les convocations diverses, attestations de participation à des formations obligatoires, photographies de classes de nature sont 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.

En conséquence, le jury conseille aux candidats :

- de s'informer sur les fonctions et missions des IEN, sur le fonctionnement d'une académie, d'un département, d'une région ;
- de se rapprocher des IEN en fonction, de fréquenter plusieurs lycées professionnels ou circonscriptions pour tenter d'en appréhender la réalité globale ;
- de développer une vision claire des grands enjeux du système éducatif et une représentation complète de l'environnement dans lequel évolue l'institution. À cet égard, le jury encourage les candidats du second degré à réfléchir aux enjeux de la formation professionnelle.

La mission d'un inspecteur l'amène d'abord, sur le terrain, à donner du sens à l'action pédagogique des enseignants en la replaçant dans des perspectives académique et nationale. Le jury invite donc les candidats à dépasser une réflexion portant uniquement sur les modalités de l'action ou sur la seule énonciation des grandes missions des corps d'inspection telles qu'elles sont définies dans les textes.

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, il lui tient nécessairement rigueur 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.

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. Ces premières minutes (10 au maximum), doivent être parfaitement maîtrisées car elles orientent nécessairement la suite de l'entretien et la nature du dialogue qui va s'instaurer avec la commission. En revanche, la lecture d'une introduction préalablement rédigée est rédhitoire.

Les cinq dernières minutes sont généralement mal utilisées, nombre de candidats se satisfaisant de redire leur volonté d'exercer le métier d'IEN. 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 au 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 pluri-annuel 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))

III - ÉVALUATION INDIVIDUELLE (à remplir par le supérieur hiérarchique direct)

III.1 Appréciation sur l'accomplissement des missions

Les inspecteurs occupant un emploi fonctionnel ne remplissent pas nécessairement la totalité des rubriques ci-dessous : ainsi un IA-DSDEN ou un IAA ne procède pas à des inspections individuelles ; il en va de même le plus souvent des conseillers techniques des recteurs.

III.1.1 Évaluation : inspections individuelles d'école ou d'établissement

III.1.2 Animation et impulsion

III.1.3 Formation

III.1.4 Expertise

III.2 Appréciation sur les objectifs spécifiques de la lettre de mission en date du

IV - Formation continue (les rubriques IV.1 et IV.2 sont à remplir par l'intéressé(e))

IV.1 Formations suivies depuis la titularisation

Intitulé ou thème	Dates

IV.2 Formations souhaitées

IV.3 Formations préconisées

V - BILAN GLOBAL

V.1 Avis sur une promotion de grade

 Sans objet DéfavorableFavorable

V.2 Évolution de carrière conseillée

--

V.3 Appréciation globale

--

L'évaluateur

NOM :

Date :

Signature :

QUALITÉ :

Visa du recteur pour les inspecteurs
en académieVisa du directeur de l'encadrement
pour les inspecteurs d'académie
détachés ou mis à disposition

Pris connaissance le :

Signature :

Observations éventuelles :

--

ANNEXE 3. CRITERES D'EVALUATION DES DOSSIERS

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

Annexe 4 - Données statistiques

BILAN DE LA SESSION 2007

Résultats par spécialité

Répartition des candidats par académie et par spécialité

Répartition des candidats par sexe

Répartition des candidats par sexe et par spécialité

Répartition des candidats par âge

Répartition des candidats par âge et par spécialité

Répartition par sexe des candidats hors faisant fonction et faisant fonction

Répartition des candidats selon leur corps d'origine

Répartition des professeurs des écoles selon leur diplôme

Répartition des candidats par diplôme

ÉVOLUTION SESSIONS 2002 à 2007

Évolution du nombre de postes offerts et du nombres de candidats

Évolution du nombre des candidatures et des postes offerts par spécialité

Évolution du nombre de candidats admis selon leur sexe

Évolution du nombre de candidats admis selon leur âge

Évolutions des candidats admis selon leur corps d'origine

Évolution des admis par diplôme

Évolution des professeurs des écoles admis selon leur diplôme

Résultats par spécialité

SPÉCIALITÉS	Postes offerts	Inscrits	Admissibles		Admis LP*		Admis LP+LC*	
	Nbre	Nbre	Nbre	Taux de réussite*	Nbre	Taux de réussite*	Nbre	Taux de réussite*
Enseignement du premier degré	86	558	219	39%	86	15%	89	16%
Information et orientation	10	29	20	69%	10	34%	10	34%
Enseignement technique								
Economie Gestion	10	69	22	32%	10	14%	11	16%
S.T.I	9	83	25	30%	9	11%	11	13%
S.B.S.S.A	5	14	10	71%	5	36%	5	36%
Sous-total	24	166	57	34%	24	14%	27	16%
Enseignement général								
Lettres - Langues vivantes	3	21	6	29%	3	14%	4	19%
Lettres - Histoire et géographie	3	37	12	32%	3	8%	3	8%
Mathématiques - Sciences physiques	4	39	14	36%	4	10%	5	13%
Sous-total	10	97	32	33%	10	10%	12	12%
TOTAL	130	850	328	33%	130	10%	138	16%

* Les pourcentages sont rapportés au nombre d'inscrits

* Liste principale

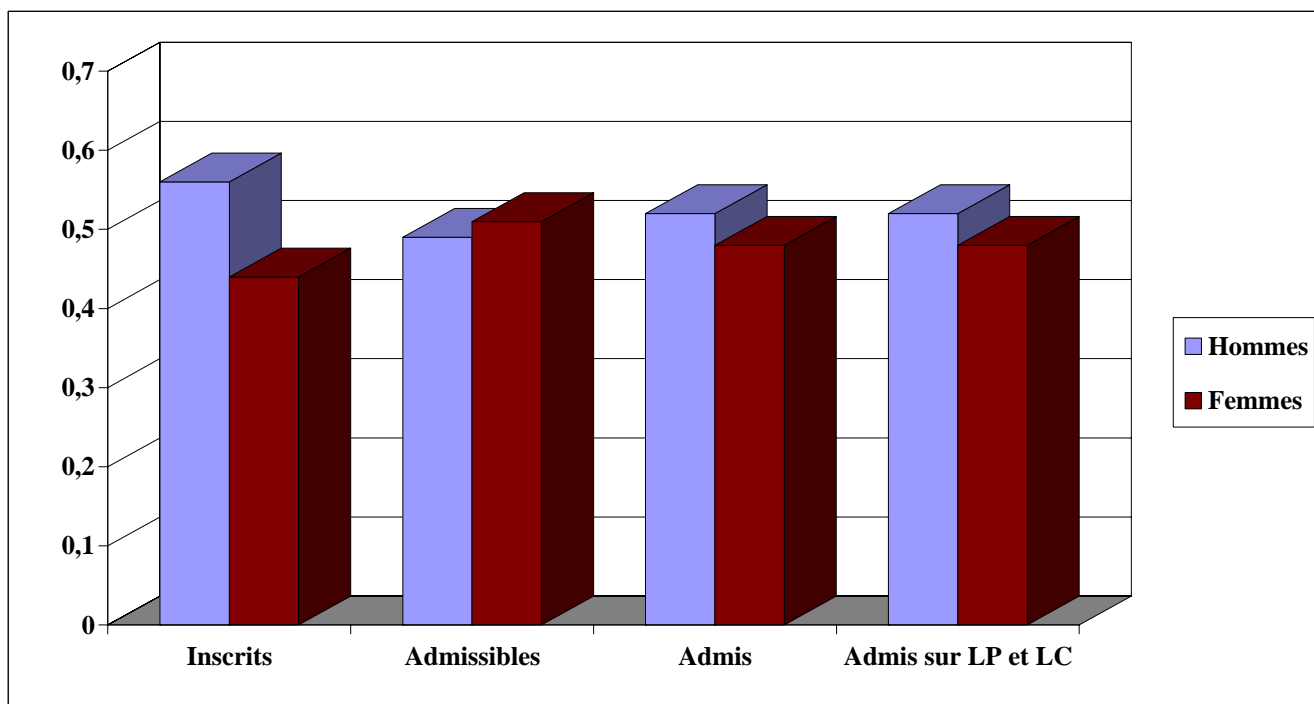
* Liste principale + Liste complémentaire

Répartition par académie et par spécialité

ACADÉMIES	1er Degré			IO			sous total ET-EG			TOTAL		
	Inscrits	Admiss	Admis	Inscrits	Admiss	Admis	Inscrits	Admiss	Admis	Inscrits	Admiss	Admis
AIX-MARSEILLE	19	6	6	2	1	0	8	3	0	29	10	6
AMIENS	12	4	0	1	1	1	8	1	1	21	6	2
BESANÇON	8	3	1	1	1	1	4	3	0	13	7	2
BORDEAUX	18	8	5	0	0	0	9	7	1	27	15	6
CAEN	9	7	3	0	0	0	5	3	0	14	10	3
CLERMONT-FD	10	2	1	2	2	1	2	1	0	14	5	2
CORSE	5	1	0	0	0	0	2	0	0	7	1	0
CRÉTEIL	57	28	14	3	3	2	15	7	5	75	38	21
DIJON	13	6	2	1	0	0	2	2	1	16	8	3
GRENOBLE	22	7	4	2	1	0	8	2	1	32	10	5
GUADELOUPE	9	4	0	0	0	0	11	1	0	20	5	0
GUYANE	5	1	0	1	1	1	2	0	0	8	2	1
LILLE	45	16	5	3	2	0	16	2	1	64	20	6
LIMOGES	4	1	0	0	0	0	9	3	3	13	4	3
LYON	18	3	2	1	0	0	11	4	1	30	7	3
MARTINIQUE	9	3	0	0	0	0	8	2	0	17	5	0
MAYOTTE	6	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0
MONTPELLIER	25	13	3	1	1	1	7	6	2	33	20	6
NANCY-METZ	19	8	4	3	3	2	6	1	1	28	12	7
NANTES	19	7	1	2	0	0	10	5	4	31	12	5
NICE	18	4	1	0	0	0	3	1	0	21	5	1
ORLÉANS-TOURS	21	10	5	0	0	0	16	3	2	37	13	7
PARIS	17	6	3	0	0	0	14	4	0	31	10	3
POITIERS	14	7	4	0	0	0	8	6	2	22	13	6
REIMS	17	6	2	0	0	0	11	2	0	28	8	2
RENNES	7	3	1	1	0	0	6	1	0	14	4	1
RÉUNION	26	8	4	1	1	0	5	0	0	32	9	4
ROUEN	10	3	1	1	1	0	12	5	2	23	9	3
STRASBOURG	10	6	4	0	0	0	8	2	1	18	8	5
TOULOUSE	19	9	1	1	1	0	10	5	2	30	15	3
VERSAILLES	58	26	9	1	1	1	17	7	4	76	34	14
POLYNÉSIE-FR	4	0	0	0	0	0	3	0	0	7	0	0
NOUVELLE-CAL	5	2	0	1	0	0	4	0	0	10	2	0
WALLIS ET FUTUNA	0	1	0	0	0	0	3	0	0	3	1	0
TOTAL	558	219	86	29	20	10	263	89	34	850	328	130

Répartition par sexe

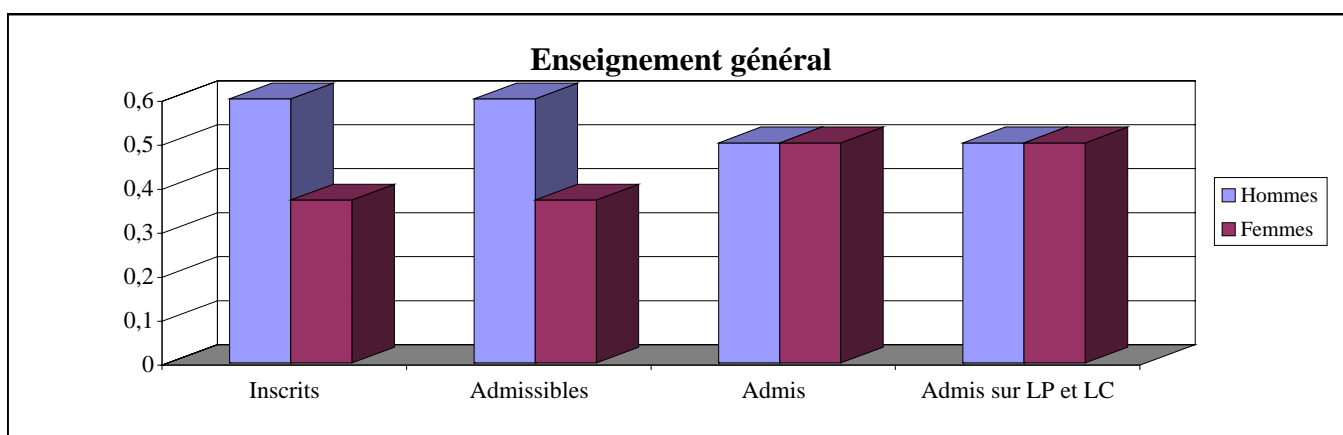
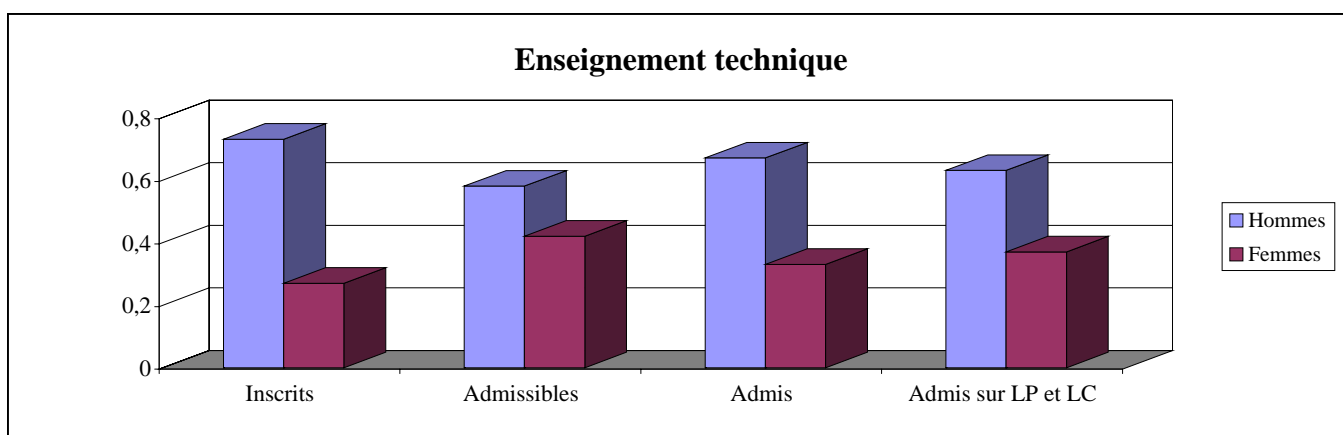
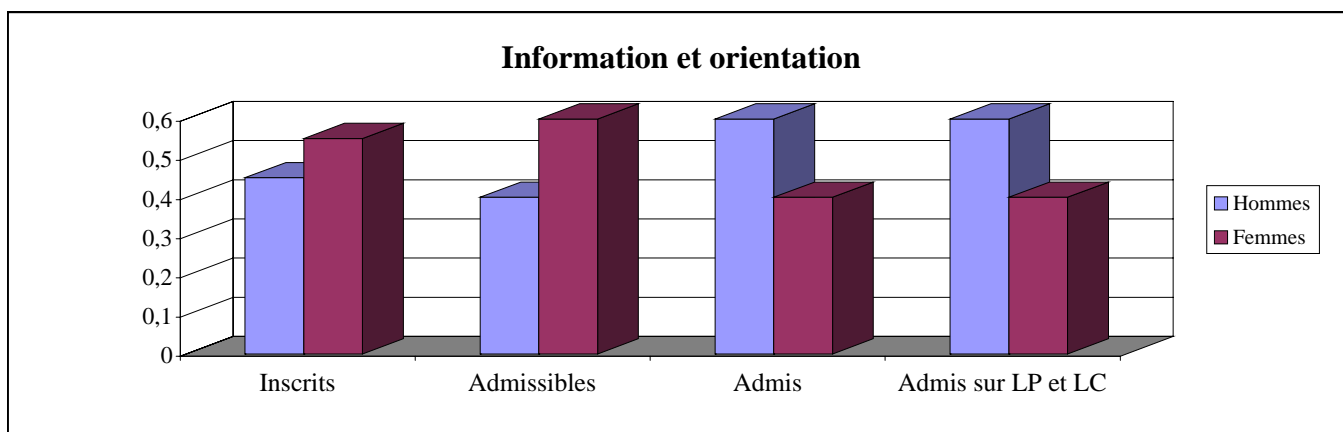
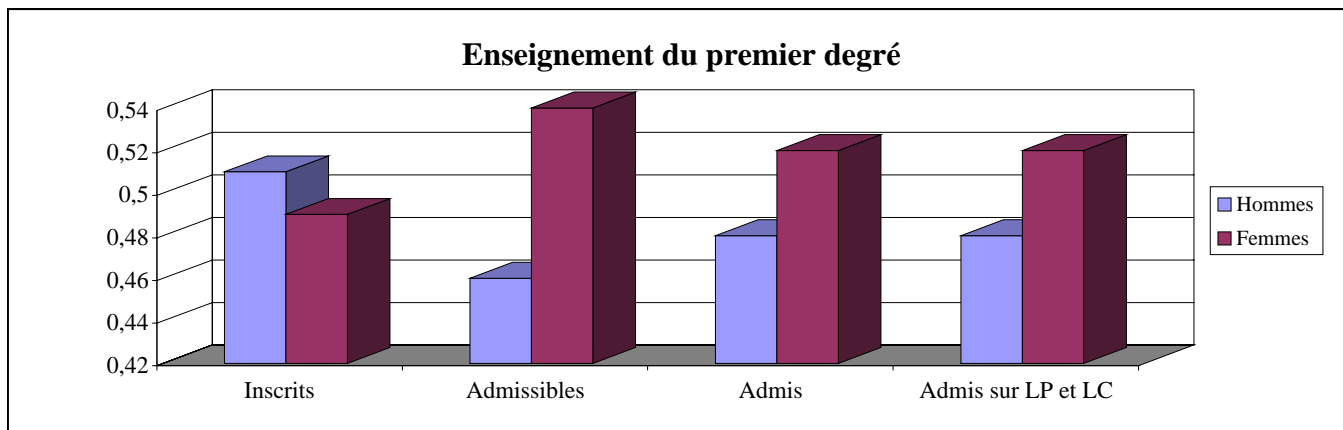
	INSCRITS		ADMISSIBLES		ADMIS		ADMIS sur LP et LC	
Hommes	477	56%	161	49%	68	52%	72	52%
Femmes	373	44%	167	51%	62	48%	66	48%
TOTAL	850	100%	328	100%	130	100%	138	100%



Répartition par sexe et par spécialité

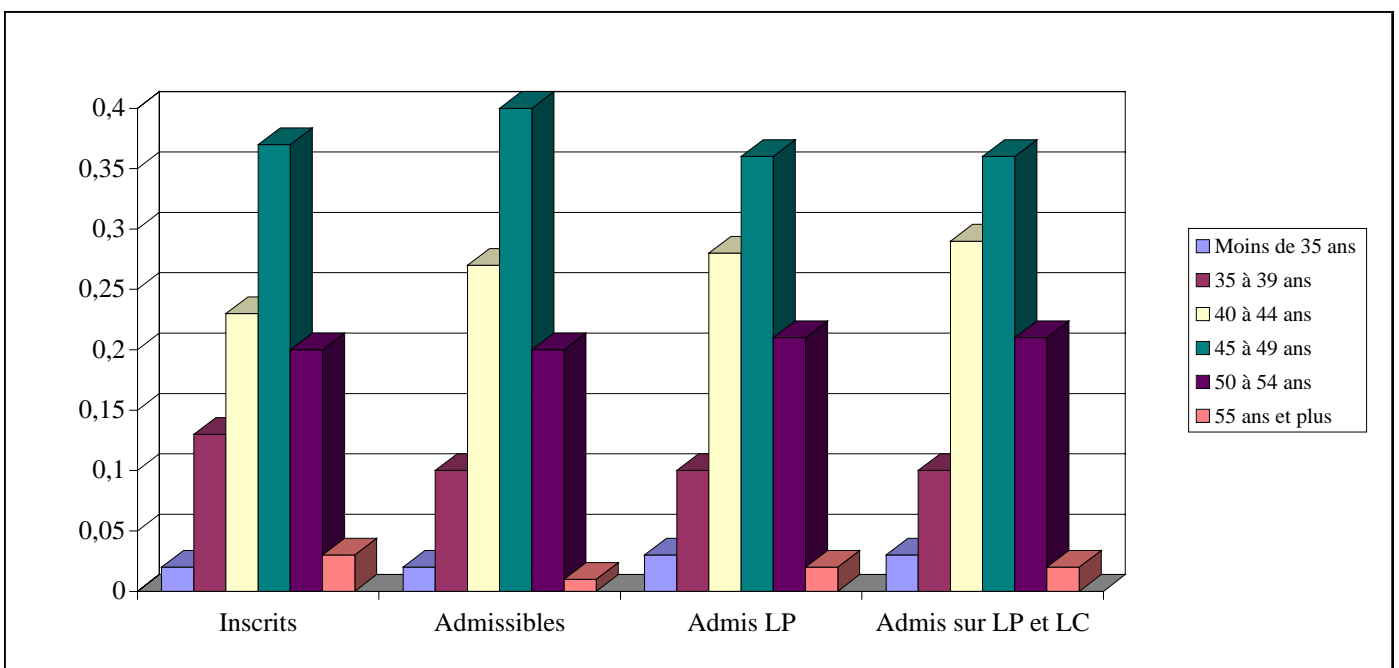
SPÉCIALITÉS	INSCRITS						ADMISSIBLES						ADMIS						ADMIS LP + LC					
	H		F		Total		H		F		Total		H		F		Total		H		F		Total	
Enseignement du premier degré	282	51%	276	49%	558	66%	100	46%	119	54%	219	67%	41	48%	45	52%	86	66%	43	48%	46	52%	89	64%
Information et orientation	13	45%	16	55%	29	3%	8	40%	12	60%	20	6%	6	60%	4	40%	10	8%	6	60%	4	40%	10	7%
Enseignement technique																								
Économie et gestion	41	59%	28	41%	69	8%	10	40%	12	48%	22	7%	6	60%	4	40%	10	8%	6	55%	5	45%	11	8%
S.T.I	78	94%	5	6%	83	10%	22	88%	3	12%	25	8%	9	100%	0	0%	9	7%	10	91%	1	9%	11	8%
S.B.S.S.A	2	14%	12	86%	14	2%	1	10%	9	90%	10	3%	1	20%	4	80%	5	4%	1	20%	4	80%	5	4%
Sous-total	121	73%	45	27%	166	20%	33	58%	24	42%	57	17%	16	67%	8	33%	24	18%	17	63%	10	37%	27	20%
Enseignement général																								
Lettres - Langues vivantes	8	38%	13	62%	21	2%	1	17%	5	83%	6	2%	0	0%	3	100%	3	2%	0	0%	4	100%	4	3%
Lettres - Histoire et géographie	21	57%	16	43%	37	4%	7	58%	5	42%	12	4%	1	33%	2	67%	3	2%	1	33%	2	67%	3	2%
Mathématiques - Sciences physiques	32	82%	7	18%	39	5%	12	86%	2	14%	14	4%	4	100%	0	0%	4	3%	5	100%	0	0%	5	4%
Sous-total	61	63%	36	37%	97	11%	20	63%	12	38%	32	10%	5	50%	5	50%	10	8%	6	50%	6	50%	12	9%
TOTAL	477	56%	373	44%	850	100%	161	49%	167	51%	328	100%	68	52%	62	48%	130	100%	72	52%	66	48%	138	100%

Répartition par sexe et par spécialité



Répartition par âge

AGE	INSCRITS		ADMISSIBLES		ADMIS LP		ADMIS sur LP et LC	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Moins de 35 ans	30	4%	12	4%	5	4%	5	4%
35 à 39 ans	98	12%	34	10%	12	9%	13	9%
40 à 44 ans	212	25%	79	24%	33	25%	36	26%
45 à 49 ans	329	39%	135	41%	56	43%	58	42%
50 à 54 ans	159	19%	66	20%	23	18%	24	17%
55 ans et plus	22	3%	2	1%	1	1%	2	1%
TOTAL	850	100%	328	100%	130	100%	138	100%
Moyenne d'âge	45 ans		45 ans		44,5 ans		44,5 ans	



Répartition par âge et par spécialité

1ER DEGRÉ	INSCRITS		ADMISSIBLES		ADMIS	
	AGE	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Moins de 35 ans	20	4%	9	4%	4	5%
35 à 39 ans	48	9%	16	7%	7	8%
40 à 44 ans	146	26%	52	24%	23	27%
45 à 49 ans	231	41%	97	44%	38	44%
50 à 54 ans	102	18%	45	21%	14	16%
55 ans et plus	11	2%	0	0%	0	0%
TOTAL	558	100%	219	100%	86	100%
Moyenne d'âge	45 ans		45,5 ans		45 ans	

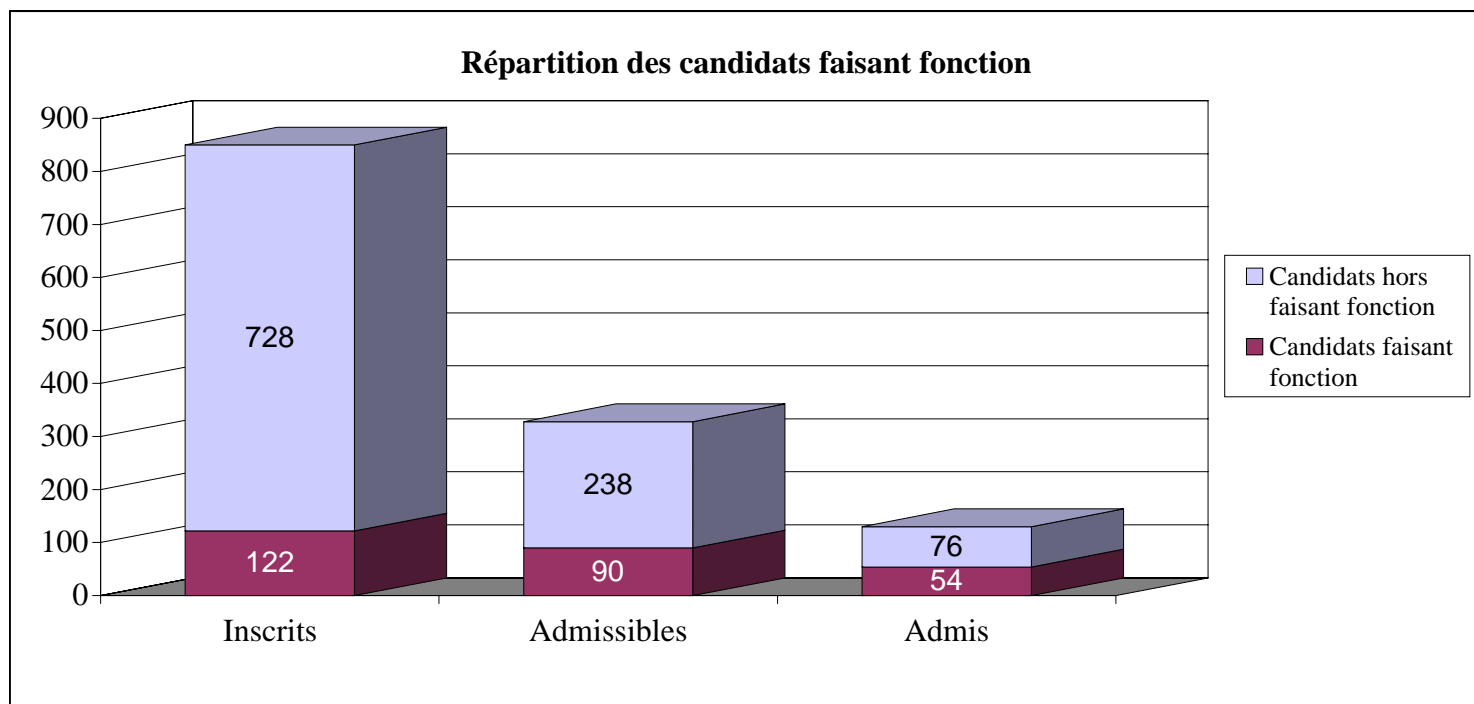
INFORMATION ET ORIENTATION	INSCRITS		ADMISSIBLES		ADMIS	
	AGE	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Moins de 35 ans	0	0%	0	0%	0	0%
35 à 39 ans	3	10%	3	15%	1	10%
40 à 44 ans	7	24%	6	30%	3	30%
45 à 49 ans	12	41%	7	35%	4	40%
50 à 54 ans	6	21%	3	15%	2	20%
55 ans et plus	1	3%	1	5%	0	0%
TOTAL	29	100%	20	100%	10	100%
Moyenne d'âge	46 ans		45 ans		45,5 ans	

ENSEIGNEMENT TECHNIQUE	INSCRITS		ADMISSIBLES		ADMIS	
	AGE	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Moins de 35 ans	4	2%	0	0%	0	0%
35 à 39 ans	29	17%	7	12%	3	13%
40 à 44 ans	36	22%	16	28%	5	21%
45 à 49 ans	55	33%	20	35%	11	46%
50 à 54 ans	37	22%	14	25%	5	21%
55 ans et plus	5	3%	0	0%	0	0%
TOTAL	166	100%	57	100%	24	100%
Moyenne d'âge	46 ans		45,5 ans		47 ans	

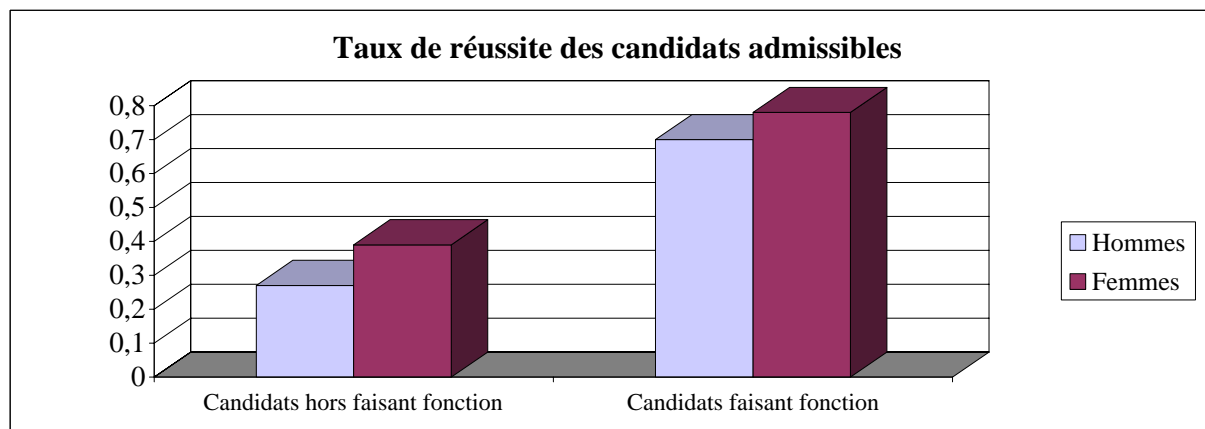
ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL	INSCRITS		ADMISSIBLES		ADMIS	
	AGE	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Moins de 35 ans	6	6%	3	9%	1	10%
35 à 39 ans	18	19%	8	25%	1	10%
40 à 44 ans	23	24%	5	16%	2	20%
45 à 49 ans	31	32%	11	34%	3	30%
50 à 54 ans	14	14%	4	13%	2	20%
55 ans et plus	5	5%	1	3%	1	10%
TOTAL	97	100%	32	100%	10	100%
Moyenne d'âge	44 ans		44,5 ans		44,5 ans	

Répartition par sexe des candidats hors faisant fonction et des candidats faisant fonction

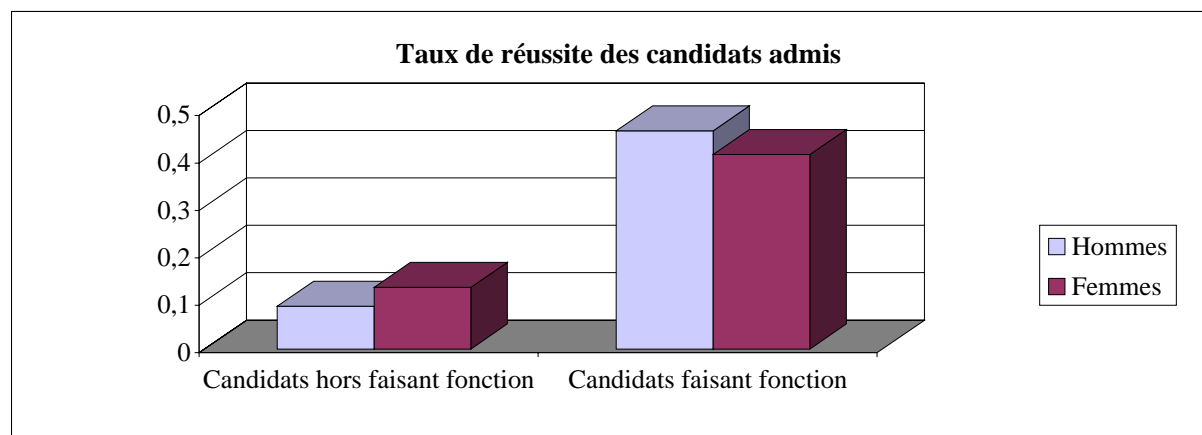
INSCRITS	Candidats hors faisant fonction						Faisant fonction						TOTAL					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
Enseignement du 1er degré	240	50%	242	50%	482	86%	42	55%	34	45%	76	14%	282	51%	276	49%	558	100%
Information et orientation	10	45%	12	55%	22	76%	3	43%	4	57%	7	24%	13	45%	16	55%	29	100%
Enseignement technique																		
Économie et gestion	33	59%	23	41%	56	81%	8	62%	5	38%	13	19%	41	59%	28	41%	69	100%
S.T.I	64	94%	4	6%	68	82%	14	93%	1	7%	15	18%	78	94%	5	6%	83	100%
SBSSA	2	18%	9	82%	11	79%	0	0%	3	100%	3	21%	2	14%	12	86%	14	100%
<i>Sous-Total</i>	99	73%	36	27%	135	81%	22	71%	9	29%	31	19%	121	73%	45	27%	166	100%
Enseignement général																		
Lettres - Langues vivantes	6	33%	12	67%	18	86%	2	67%	1	33%	3	14%	8	38%	13	62%	21	100%
Lettres - Histoire géographie	21	62%	13	38%	34	92%	0	0%	3	100%	3	8%	21	57%	16	43%	37	100%
Mathématiques - Sciences ph	30	81%	7	19%	37	95%	2	100%	0	0%	2	5%	32	82%	7	18%	39	100%
<i>Sous-Total</i>	57	64%	32	36%	89	92%	4	50%	4	50%	8	8%	61	63%	36	37%	97	100%
TOTAL	406	56%	322	44%	728	86%	71	58%	51	42%	122	14%	477	56%	373	44%	850	100%



ADMISSIBLES	Candidats hors faisant fonction								Faisant fonction								TOTAL							
	H	%	Taux de réussite	F	%	Taux de réussite	Total	Taux de réussite	H	%	Taux de réussite	F	%	Taux de réussite	Total	Taux de réussite	H	%	Taux de réussite	F	%	Taux de réussite	Total	Taux de réussite
Enseignement du 1er degré	69	42%	29%	94	58%	39%	163	34%	31	55%	74%	25	45%	74%	56	74%	100	46%	35%	119	54%	43%	219	39%
Information et orientation	5	38%	50%	8	62%	67%	13	59%	3	43%	0%	4	57%	100%	7	100%	8	40%	62%	12	60%	75%	20	69%
Économie et gestion	4	0%	12%	7	0%	30%	11	20%	6	55%	75%	5	45%	100%	11	85%	10	45%	24%	12	55%	43%	22	32%
S.T.I	13	87%	20%	2	13%	50%	15	22%	9	90%	64%	1	10%	100%	10	67%	22	88%	28%	3	12%	60%	25	30%
SBSSA	1	14%	50%	6	86%	67%	7	64%	0	0%	0%	3	100%	100%	3	100%	1	10%	50%	9	90%	75%	10	71%
Sous-Total	18	55%	18%	15	45%	42%	33	24%	15	63%	68%	9	38%	100%	24	77%	33	58%	27%	24	42%	53%	57	34%
Lettres - Langues vivantes	1	17%	17%	5	83%	42%	6	33%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	1	17%	13%	5	83%	38%	6	29%
Lettres - Histoire géographie	7	70%	33%	3	30%	23%	10	29%	0	0%	0%	2	100%	67%	2	67%	7	58%	33%	5	42%	31%	12	32%
Mathématiques - Sciences physiques	11	85%	37%	2	15%	29%	13	35%	1	100%	50%	0	0%	0%	1	50%	12	86%	38%	2	14%	29%	14	36%
Sous-Total	19	66%	33%	10	34%	31%	29	33%	1	33%	25%	2	67%	50%	3	38%	20	63%	33%	12	38%	33%	32	33%
	111	47%	27%	127	53%	39%	238	33%	50	56%	70%	40	44%	78%	90	82%	161	49%	30%	167	51%	45%	328	34%



ADMIS	Candidats hors faisant fonction								Faisant fonction								TOTAL							
	H	%	Taux de réussite	F	%	Taux de réussite	Total	Taux de réussite	H	%	Taux de réussite	F	%	Taux de réussite	Total	Taux de réussite	H	%	Taux de réussite	F	%	Taux de réussite	Total	Taux de réussite
Enseignement du 1er deg	22	42%	9%	31	58%	13%	53	11%	19	58%	45%	14	42%	41%	33	43%	41	48%	15%	45	52%	16%	86	15%
Information et orientation	3	60%	30%	2	40%	17%	5	23%	3	60%	0%	2	40%	50%	5	71%	6	60%	46%	4	40%	25%	10	34%
Économie et gestion	1	0%	3%	2	0%	9%	3	5%	5	71%	63%	2	29%	40%	7	54%	6	0%	15%	4	0%	14%	10	14%
S.T.I	4	100%	6%	0	0%	0%	4	6%	5	100%	36%	0	0%	0%	5	33%	9	100%	12%	0	0%	0%	9	11%
SBSSA	1	33%	50%	2	67%	22%	3	27%	0	0%	0%	2	100%	67%	2	67%	1	20%	50%	4	80%	33%	5	36%
Sous-Total	6	60%	6%	4	40%	11%	10	7%	10	71%	45%	4	29%	44%	14	45%	16	67%	13%	8	33%	18%	24	14%
Lettres - Langues vivantes	0	0%	0%	3	0%	25%	3	17%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0	0%	0%	3	0%	23%	3	14%
Lettres - Histoire géographique	1	50%	5%	1	50%	8%	2	6%	0	0%	0%	1	0%	0%	1	33%	1	33%	5%	2	67%	13%	3	8%
Mathématiques - Sciences physiques	3	0%	10%	0	0%	0%	3	8%	1	100%	50%	0	0%	0%	1	50%	4	100%	13%	0	0%	0%	4	10%
Sous-Total	4	50%	7%	4	50%	13%	8	9%	1	50%	25%	1	50%	25%	2	25%	5	50%	8%	5	50%	14%	10	10%
	35	46%	9%	41	54%	13%	76	10%	33	61%	46%	21	39%	41%	54	44%	68	52%	14%	62	48%	17%	130	15%



Répartition des candidats selon leur corps d'origine

CORPS D'ORIGINE	Inscrits		Admissibles		Admis	
Personnel enseignant du 1er degré						
Professeur des écoles	449	53%	187	57%	75	58%
Instituteur	12	1%	6	2%	1	1%
Sous-Total	461	54%	193	59%	76	58%
Personnel enseignant du 2nd degré						
Professeur agrégé	6	1%	0	0%	0	0%
Professeur certifié	181	21%	49	15%	16	12%
Professeur d'EPS	2	0%	1	0%	0	0%
PLP2	149	18%	62	19%	26	20%
PEGC	3	0%	0	0%	0	0%
Adjoint d'enseignement	4	0%	1	0%	0	0%
Sous-Total	345	41%	113	34%	42	32%
Personnel de direction						
Personnel de direction 1ère classe	1	0%	0	0%	0	0%
Personnel de direction 2ème classe	7	1%	3	1%	0	0%
Directeur adjoint SE, EREA, ERPD	2	0%	1	0%	1	1%
Sous-Total	10	1%	4	1%	1	1%
Personnel d'information et d'orientation						
Directeur de CIO	8	1%	8	2%	5	4%
Conseiller d'orientation psychologue	10	1%	7	2%	4	3%
Sous-Total	18	2%	15	5%	9	7%
Personnel d'éducation						
Conseiller principal d'éducation	15	2%	3	1%	2	2%
Conseiller d'éducation	1	0%	0	0%	0	0%
Sous-Total	16	2%	3	1%	2	2%
TOTAL	850	100%	328	100%	130	100%

* Les pourcentages sont calculés par rapport au total général

Répartition des professeurs des écoles selon leur diplôme

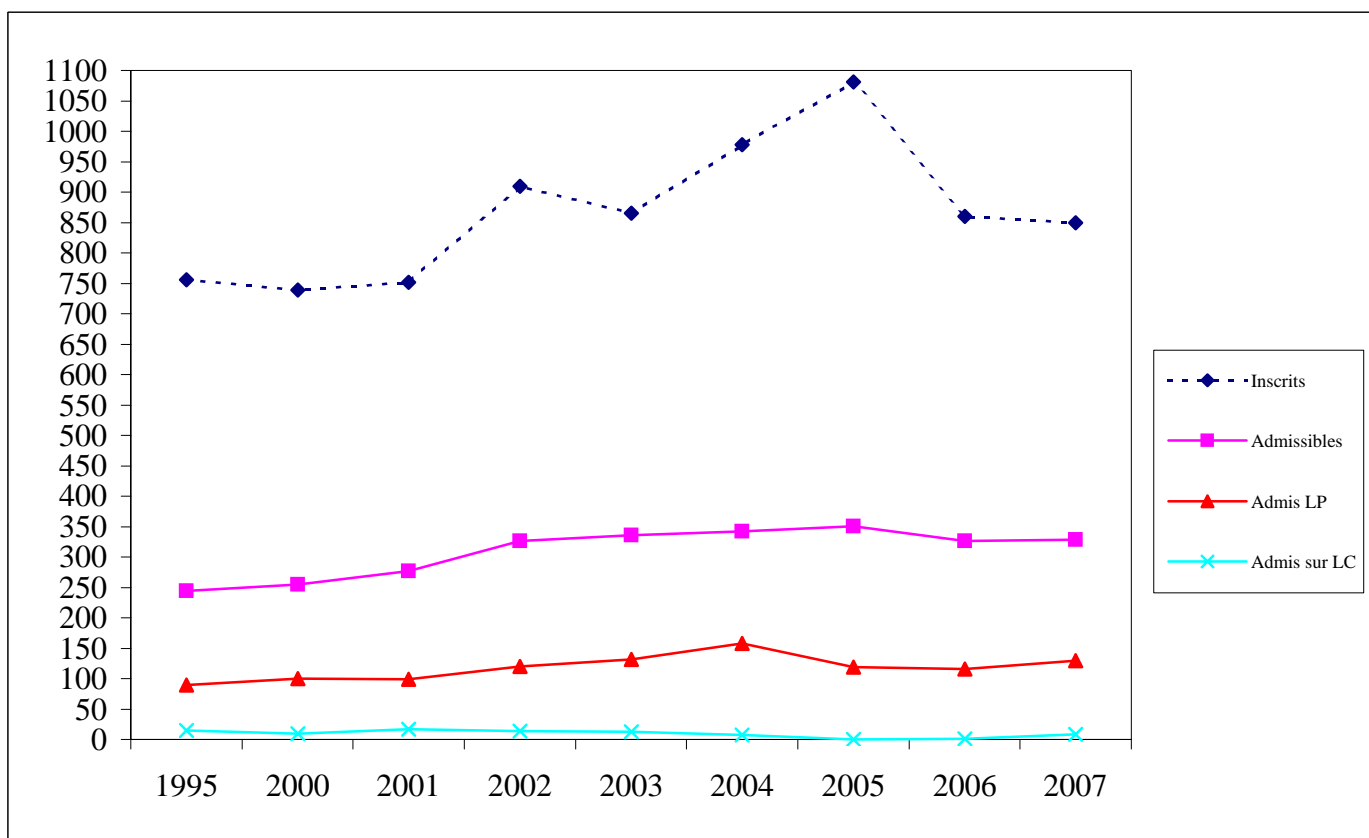
	Inscrits		Admissibles		Admis	
Doctorat	8	2%	2	1%	0	0%
DEA, DESS, diplôme d'ingénieur	78	17%	33	18%	16	21%
Maîtrise	83	18%	40	21%	18	24%
Licence, CAPES, CAPET, CAPLP	124	28%	50	27%	18	24%
Sous-total	293	65%	125	67%	52	69%
DEUG, BTS, DUT	73	16%	28	15%	13	17%
Baccalauréat	82	18%	33	18%	10	13%
CAP	1	0%	1	1%	0	0%
Sans diplôme = mère d'au moins 3 enfants	0	0%	0	0%	0	0%
Sous-total	156	35%	62	33%	23	31%
TOTAL	449	100%	187	100%	75	100%

Répartition des candidats par diplôme

DIPLÔMES	Inscrits		Admissibles		Admis	
Doctorat	34	4%	11	3%	2	2%
D.E.A, D.E.S.S, DECS, Diplôme d'ingénieur	152	18%	57	17%	25	19%
Maîtrise	139	16%	58	18%	24	18%
Licence, CAPES, CAPET, CAPLP	329	39%	128	39%	49	38%
DEUG, BTS, DUT	103	12%	39	12%	20	15%
Baccalauréat	91	11%	34	10%	10	8%
BEP, CAP	2	0%	1	0%	0	0%
Sans diplôme = Mère d'au moins trois enfants	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	850	100%	328	100%	130	100%

Évolution du nombre de postes offerts et du nombre de candidats

	Postes offerts	Inscrits	Admissibles	Admis LP		Admis sur LC
				Nombre	Taux de réussite	
2002	120	909	326	120	13%	14
2003	132	865	336	132	15%	13
2004	159	978	342	158	16%	7
2005	119	1081	351	119	11%	0
2006	124	860	326	116	13%	1
2007	130	850	328	130	15%	8



Évolution des candidatures et des postes offerts par spécialité

SPÉCIALITÉS	2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	Postes offerts	Inscrits	Postes offerts	Inscrits	Postes offerts	Inscrits	Postes offerts	Inscrits	Postes offerts	Inscrits	Postes offerts	Inscrits
Enseignement du premier degré	77	585	81	549	95	657	95	710	94	581	86	558
Information et orientation	9	46	14	51	13	40	5	41	7	30	10	29

Enseignement technique

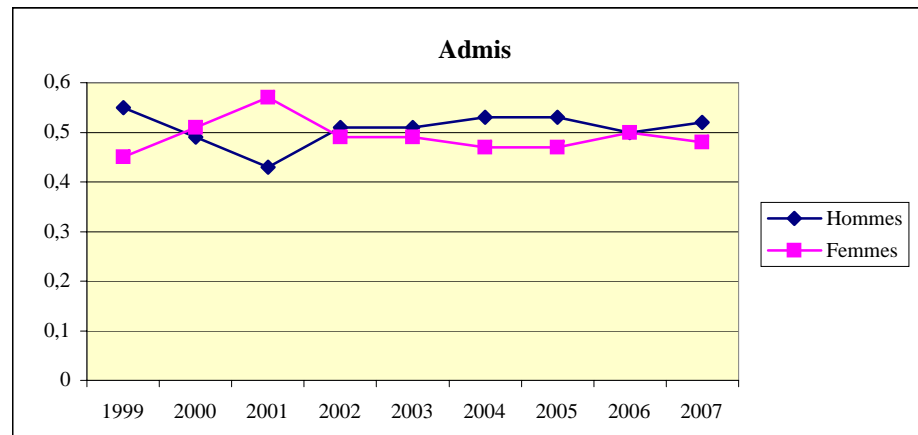
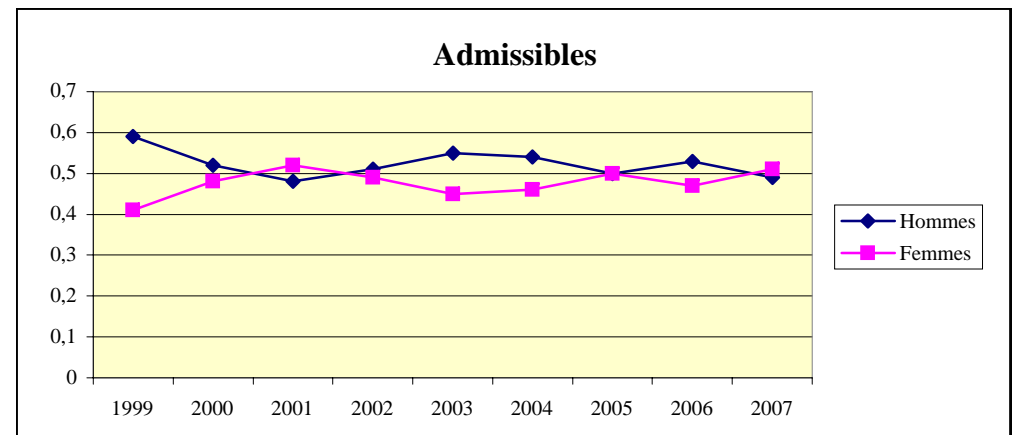
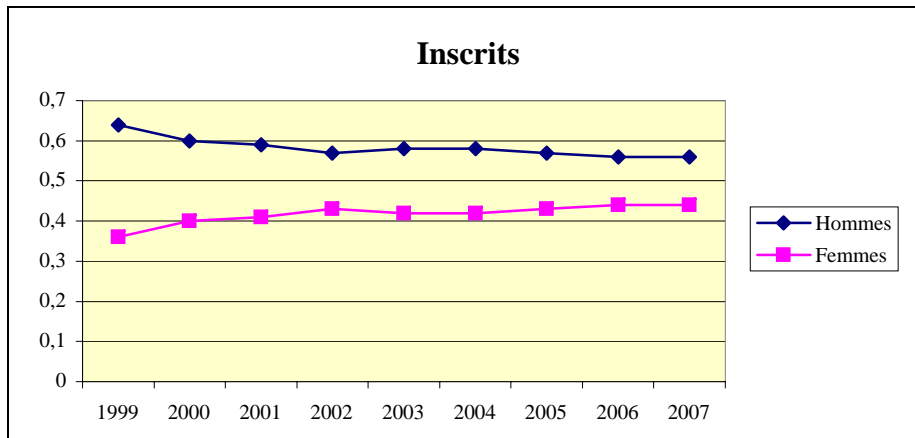
Économie et gestion	6	60	8	67	15	66	0	62	7	69	10	69
S.T.I	10	91	12	101	16	103	5	116	4	77	9	83
S.B.S.S.A	4	24	5	25	5	14	5	15	4	14	5	14
Sous-total	20	175	25	193	36	183	10	193	15	160	24	166

Enseignement général

Lettres	4	30	3	26	–	–	–	–	–	–	–	–
Mathématiques	4	27	3	18	–	–	–	–	–	–	–	–
Histoire et Géographie	1	19	3	16	–	–	–	–	–	–	–	–
Anglais	5	27	3	12	–	–	–	–	–	–	–	–
Lettres - Langues vivantes	–	–	–	–	6	35	3	45	1	25	3	21
Lettres - Histoire géographie	–	–	–	–	5	34	3	55	3	31	3	37
Mathématiques - Sciences physiques	–	–	–	–	4	29	3	37	4	33	4	39
Sous-total	14	103	12	72	15	98	9	137	8	89	10	97
TOTAL	120	909	132	865	159	978	119	1081	124	860	130	850

Évolution du nombre de candidats admis selon leur sexe

	2002		2003		2004		2005		2006		2007													
	Admis LP	Admis LP+LC	Admis LP	Admis LP+LC	Admis LP	Admis LP+LC	Admis LP	Admis LP+LC	Admis LP	Admis LP+LC	Admis LP	Admis LP+LC												
Hommes	61	51%	68	51%	68	52%	72	50%	83	53%	87	53%	63	53%	63	53%	58	50%	59	50%	68	59%	72	62%
Femmes	59	49%	66	49%	64	48%	73	50%	75	47%	78	47%	56	47%	56	47%	58	50%	58	50%	62	53%	66	56%
TOTAL	120	100%	134	100%	132	100%	145	100%	158	100%	165	100%	119	100%	119	100%	116	100%	117	100%	130	112%	138	118%



Évolution du nombre de candidats admis selon leur âge

AGE	2002		2003		2004		2005		2006		2007	
Moins de 35 ans	2	2%	7	6%	10	8%	4	3%	3	3%	5	4%
35 à 39 ans	11	9%	24	20%	19	16%	12	10%	12	10%	12	10%
40 à 44 ans	35	29%	46	38%	48	40%	47	39%	33	28%	33	28%
45 à 49 ans	34	28%	34	28%	43	36%	42	35%	42	35%	56	47%
50 ans et plus	38	32%	21	18%	21	18%	14	12%	24	20%	23	19%
55 ans et plus	–	–	–	–	–	–	–	–	2	2%	1	1%
TOTAL	120	100%	132	100%	141	100%	119	84%	116	82%	130	92%
Moyenne d'âge	46 ans		43 ans		44,5 ans		44 ans		45 ans		44,5 ans	

Évolution des admis selon leur corps d'origine

CORPS D'ORIGINE	2002		2003		2004		2005		2006		2007		
Personnel enseignant du 1er degré													
Professeur des écoles	62	52%	66	50%	82	52%	83	70%	76	64%	75	58%	
Instituteur	4	3%	3	2%	5	3%	1	1%	2	2%	1	1%	
Sous-Total	66	55%	69	52%	87	55%	84	71%	78	66%	76	58%	
Personnel enseignant du 2nd degré													
Professeur agrégé	2	2%	3	2%	2	1%	1	1%	0	0%	0	0%	
Professeur certifié	13	11%	14	11%	16	10%	12	10%	8	7%	16	12%	
Professeur d'EPS	1	1%	0	0%	1	1%	1	1%	0	0%	0	0%	
PLP2	29	24%	30	23%	39	25%	15	13%	22	19%	26	20%	
PEGC	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	
Adjoint d'enseignement	0	0%	0	0%	0	0%	2	2%	1	1%	0	0%	
Sous-Total	45	38%	47	36%	58	37%	31	26%	31	27%	42	32%	
Personnel de direction													
Personnel de direction 1ère classe	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	
Personnel de direction 2ème classe	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	
Directeur adjoint SE, EREA, ERPD	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%	
Sous-Total	0	0%	1	1%	1	1%	0	0%	1	1%	1	1%	
Personnel d'information et d'orientation													
Directeur de CIO	7	6%	9	7%	10	6%	1	1%	2	2%	5	4%	
Conseiller d'orientation psychologue	2	2%	4	3%	2	1%	3	3%	3	3%	4	3%	
Sous-Total	9	8%	13	10%	12	8%	4	3%	5	4%	9	7%	
Personnel d'éducation													
Conseiller principal d'éducation	0	0%	2	2%	0	0%	0	0%	1	1%	2	2%	
Sous-Total	0	0%	2	2%	0	0%	0	0%	1	1%	2	2%	
TOTAL	120	100%	132	100%	158	100%	119	100%	116	100%	130	100%	

* Les pourcentages sont calculés par rapport au total général

Évolution des admis par diplôme

DIPLÔMES	2002		2003		2004		2005		2006		2007	
Doctorat	6	5%	6	5%	1	1%	6	5%	4	3%	2	2%
D.E.A, D.E.S, D.E.S.S, diplôme d'ingénieur	18	15%	14	11%	34	22%	22	18%	13	11%	25	19%
Maîtrise	23	19%	31	23%	25	16%	23	19%	21	18%	24	18%
Licence, CAPES, CAPET, CAPLP	47	39%	54	41%	53	34%	53	45%	40	34%	49	38%
DEUG,BTS, DUT	15	13%	18	14%	27	17%	4	3%	13	11%	20	15%
Baccalauréat	10	8%	9	7%	18	11%	11	9%	24	21%	10	8%
BEP, CAP	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Sans diplôme= Mère d'au moins 3 enfants	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%
TOTAL	120	100%	132	100%	158	100%	119	100%	116	100%	130	100%

Répartition des professeurs des écoles admis selon leur diplôme

	2002		2003		2004		2005		2006		2007	
Doctorat	2	3%	1	2%	0	0%	5	6%	2	3%	0	0%
DEA, DESS, diplôme d'ingénieur	12	19%	5	8%	17	21%	17	20%	11	14%	16	21%
Maîtrise	15	24%	22	33%	11	13%	15	18%	14	18%	18	24%
Licence, CAPES, CAPET, CAPLP	18	29%	25	38%	24	29%	33	40%	17	22%	18	24%
DEUG, BTS, DUT	6	10%	5	8%	12	15%	2	2%	7	9%	13	17%
Baccalauréat	9	15%	8	12%	18	22%	11	13%	24	32%	10	13%
CAP	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Sans diplôme = mère d'au moins 3 enfants	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%
TOTAL	62	100%	66	100%	82	100%	83	100%	76	100%	75	100%