

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

Direction de l'Encadrement

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

*Rapport de M. Yves BOTTIN
Inspecteur général de l'éducation nationale
Président du jury*

*établi en collaboration avec M. Jean-Paul CHASSAING
Inspecteur général de l'éducation nationale
Vice-Président du jury*

2006

SOMMAIRE

<u>1. INTRODUCTION</u>	3
<u>2. DÉROULEMENT DES ÉPREUVES DE LA SESSION 2006</u>	
2.1 EPREUVE D'ADMISSIBILITE	5
○ Bilan de l'épreuve d'admissibilité	5
○ Des questions relatives à l'épreuve	5
○ Des candidats mieux informés	6
2.2 EPREUVE D'ADMISSION : L'ENTRETIEN	7
○ Bilan de l'épreuve d'entretien	7
○ Commentaires du jury	7
2.3 BILAN DE LA SESSION 2006 DU C.R.I.E.N	9
<u>3. LES INVARIANTS DU CONCOURS</u>	10
3.1 L'EXAMEN DES DOSSIERS	11
3.2 L'ENTRETIEN	15
3.3 DONNÉES MÉTHODOLOGIQUES	18
<u>4. DONNEES STATISTIQUES</u>	22
<u>5. COMPOSITION DU JURY DU CRIEN 2006</u>	34

1. INTRODUCTION

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. Voici celui la session 2006. Ce rapport, comme ceux des années précédentes, vise un double objectif : rendre compte du déroulement des épreuves de la session 2006 du concours et publier les éléments quantitatifs et qualitatifs qui permettent à de futurs candidats de mieux connaître les exigences et les modalités de ce concours.

A cet effet, on trouvera en première partie une analyse et un bilan de l'organisation et du déroulement des épreuves, assortis, en seconde partie, d'annexes précisant la composition du jury, la méthodologie, les critères d'évaluation retenus et les principales données statistiques. Ces dernières sont présentées sans interprétation de la part du jury. Lauréats et candidats devraient y trouver une source d'informations correspondant à chacune de leurs questions.

Les postes mis au concours : répartition et évolutions

125 postes étaient offerts au concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale, pour la session 2006. Ces postes se répartissent comme suit :

- Premier degré : 94 postes (95 en 2005)
- Information et Orientation : 7 postes (5 en 2005)
- Enseignement professionnel et technique : 16 postes (10 en 2005) dont :
 - Economie Gestion : 7 postes (aucun poste n'était proposé en 2005) ;
 - Sciences Biologiques et Sciences Sociales Appliquées : 4 postes (5 en 2005) ;
 - Sciences et Techniques Industrielles : 5 postes (5 en 2005) ;
- Enseignement général : 8 postes (9 en 2005) dont :
 - Lettres - Langues vivantes : 1 poste (3 postes en 2005);
 - Lettres - Histoire et Géographie : 3 postes (3 postes en 2005);
 - Mathématiques - Sciences physiques : 4 postes (3 postes en 2005).

Les candidats

Le nombre total des candidats inscrits s'est élevé à 861 contre 1081 l'année précédente. Cette baisse apparente d'attractivité ne doit pas masquer des disparités selon les spécialités et les options. Il convient de noter que le nombre des candidats dans la spécialité « Economie et gestion », non ouverte pour 2005, est sensiblement constant (69 contre 66 en 2004).

On notera que l'âge moyen des admis est de 45 ans.

Prospective : mieux informer les candidats et mieux les aider à préparer le CRIEN

Les observations et les remarques formulées dans les rapports des jurys du CRIEN des années précédentes recouvrent en très grande partie celles du jury de la session 2005 et restent donc d'actualité. Ce phénomène interroge toujours quant à l'information et à la préparation au concours des candidats au CRIEN au sein de chaque académie.

Une réflexion sur ce sujet apparaît aussi nécessaire qu'utile, de manière à développer ou renforcer ce qui est - au premier chef - une démarche de saine gestion des ressources humaines, à organiser et concevoir en priorité au niveau académique, sous l'autorité de la direction de l'encadrement du ministère de l'éducation nationale qui pourrait utilement en fixer le cahier des charges.

2. LE DÉROULEMENT DES ÉPREUVES

Dans sa forme et son organisation, le concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale - session 2006 - n'a pas subi de modification en regard des sessions des années précédentes. Il est organisé en deux épreuves : une épreuve d'admissibilité sur dossier individuel constitué par chaque candidat et une épreuve d'admission sous la forme d'un entretien oral de 45 minutes avec le jury.

2.1 – L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITE

On trouvera en annexe (page 11) les éléments caractéristiques de la composition et de l'examen du dossier.

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 2006 est de ce point de vue positif. Des améliorations restent cependant possibles et souhaitables.

Bilan de l'épreuve d'admissibilité :

- Premier degré : 243 candidats admissibles pour 94 postes ;
- Information et Orientation : 16 candidats admissibles pour 7 postes ;
- Économie et Gestion : 18 candidats admissibles pour 7 postes ;
- Sciences et Techniques Industrielles : 15 candidats admissibles pour 4 postes ;
- Sciences Biologiques et Sciences Sociales Appliquées : 10 candidats admissibles pour 4 postes ;
- Lettres - Langues vivantes : 3 candidats admissibles pour 1 poste ;
- Lettres - Histoire et Géographie : 9 candidats admissibles pour 3 postes ;
- Mathématiques - Sciences physiques : 12 candidats admissibles pour 4 postes.

Il convient de souligner la qualité du travail de sélection des candidats au sein des commissions, comme l'excellente préparation du travail effectué par le bureau DE-B2.

Des questions

Quelques cas particuliers peuvent cependant être mentionnés car ils sont apparus générateurs de difficultés pour les membres du jury :

- la question de l'utilité de certaines pièces annexes du dossier reste posée.

- La formulation des avis portés par les recteurs qui ne prend pas toujours en compte les autres appréciations portées sur les candidats.
- La question des enseignants assurant les fonctions de chargé de mission d'inspection en hygiène et sécurité qui se présentent au titre d'une spécialité dans la perspective, en cas de succès au concours d'inspecteur de l'éducation nationale, de poursuivre leur mission d'inspection en hygiène et sécurité alors même que cette spécialité ne figure pas parmi celles ouvertes au concours.
- La question des pièces attestant des diplômes et/ou du niveau de formation des candidats. : trop souvent encore, les pièces attestant du niveau de formation des candidats figurant dans les dossiers apparaissent ambiguës car elles ne sont certifiées par aucune instance autorisée. En conséquence, les candidats doivent s'attacher à faire certifier la validité des diplômes indiqués, notamment lorsque les diplômes sont étrangers.

Des candidats mieux informés

L'information des candidats, par le seul vecteur du rapport du jury, n'est vraisemblablement pas suffisante, notamment dans les académies les plus déficitaires. Il serait certainement utile 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.

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, leur permettrait de mieux appréhender la fonction d'inspecteur de l'éducation nationale.

2.2 – L'ÉPREUVE D'ADMISSION

L'entretien constitue, pour de nombreux candidats, la partie la plus redoutée du concours. C'est, il est vrai, le moment décisif puisque le candidat dispose de quarante-cinq minutes pour emporter l'adhésion, sans le secours d'un sujet tiré au sort constituant un support sur lequel s'appuyer.

Bilan de l'épreuve d'admission:

- Premier degré : 86 candidats admis pour 243 admissibles ; le jury pouvait proposer à l'admission 94 candidats ; compte tenu du nombre élevé des recrutements des deux années précédentes et de la diminution du nombre de candidats, le jury n'a pas jugé possible de pourvoir tous les postes mis au concours ;
- Information et Orientation : 7 candidats admis pour 18 admissibles ;
- Économie et Gestion : 7 candidats admis sur la liste principale et un candidat admis sur la liste complémentaire pour 18 admissibles ;
- Sciences et Techniques Industrielles : 5 candidats admis pour 15 admissibles ;
- Sciences Biologiques et Sciences Sociales Appliquées : 4 candidats admis pour 10 admissibles ;
- Lettres - Langues vivantes : aucun candidats admis pour 3 admissibles ;
- Lettres - Histoire et Géographie : 3 candidats admis pour 9 admissibles ;
- Mathématiques - Sciences physiques : 4 candidats admis pour 12 admissibles.

Commentaires du jury

On trouvera en annexe (page 16) les éléments caractéristiques, déjà mentionnés dans le rapport 2005, de l'organisation de l'entretien, de l'entrée dans l'entretien et des attentes du jury lors de l'entretien. Ainsi, le jury rappelle à l'attention des candidats certains aspects particuliers de cette épreuve :

- D'une part, pendant les dix premières minutes au cours desquelles le candidat a la parole, on attend une présentation de la candidature, et non une présentation du candidat. Le curriculum vitae et les divers documents présents dans le dossier ont donné au jury les informations nécessaires sur le déroulement de la carrière, il n'est donc pas utile de les répéter. Certains candidats ont très bien su présenter leur candidature et le jury écoute avec intérêt de tels propos.
- D'autre part, les qualités propres à la communication orale, la capacité à convaincre, la présence, l'aptitude à entrer dans le jeu des questions sont essentielles.

Les auditions de la session 2006 conduisent à ajouter deux remarques concernant les règles générales d'un oral :

- 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, par exemple, des formulations telles que « ça va découler que ... », « si le film va substituer le cours », pas plus que des expressions relâchées comme « prof », « maître -aux », etc.
- 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 et serait reproché à un élève de lycée.

S'agissant des options du second degré, l'entretien, dans son déroulement, fait se succéder des questions portant sur deux valences pour certaines spécialités (lettres histoire, math/sciences, Lettres/langues). Certes, les attentes ne sont pas les mêmes, et la dominante dans laquelle chaque candidat est inscrit influence 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 dominante qu'il n'a pas choisie. Les professeurs, dont l'IEN de ces spécialités a la charge, sont bivalents. Un inspecteur est un référent disciplinaire, 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.

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

L'entretien n'est pas un jeu télévisuel, où une succession de questions ponctuelles et de réponses rapides dicterait l'évaluation. 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. Enfin, le jury ouvre souvent son questionnement à la culture générale et à l'actualité. Un inspecteur est une personne ouverte au dialogue, capable d'écoute vis-à-vis d'autrui et d'intérêt pour le monde qui l'entoure.

2.3 – LE BILAN DE LA SESSION 2006 DU CRIEN

Au terme de deux semaines de travaux consacrés à l'examen des dossiers et aux entretiens, le jury a pu pourvoir 117 postes sur les 125 qui étaient mis au concours.

Les admis, évidemment inégaux dans leurs prestations, sont tous apparus prêts à tirer profit d'une formation fondée sur l'alternance entre réflexion et pratique. Le jury leur a fait confiance ; ils ont franchi une étape importante dans leur vie professionnelle, mais, pour qu'ils deviennent de véritables cadres de l'Éducation nationale, il leur reste à achever la transition engagée vers leur fonction de responsabilité et d'autorité au sein de l'encadrement de l'éducation nationale.

Il n'y a toujours pas de portrait unique du "bon candidat". Pour espérer être admis, un candidat doit certes apporter la preuve qu'il possède des connaissances. Mais, davantage encore, il doit montrer qu'il a le sens de l'autorité et des responsabilités, qu'il possède des capacités de réflexion, une bonne aptitude à évaluer ses limites pour mieux les surmonter. Le jury aura apprécié ses capacités d'adaptation et d'initiative, gage d'une formation initiale profitable ; il aura également apprécié sa détermination, sa "présence" et son authenticité.

Les candidats qui n'ont pas été admis, de même que les futurs candidats, trouveront dans ce rapport, matière à orienter les différents aspects de leur préparation. Le jury ne demande pas aux candidats de se couler dans un moule unique mais, au contraire, de mettre leurs qualités et leur culture professionnelles et personnelles, ainsi que leur dynamisme et leur esprit rationnel, au service d'un métier nouveau qui ne constitue pas seulement l'aboutissement logique de l'exercice de fonctions antérieures.

3. LES INVARIANTS DU CONCOURS

A l'attention des candidats du CRIEN, il a semblé utile de faire l'inventaire de ce que l'on peut considérer comme les invariants du concours.

3.1.. EXAMEN DES DOSSIERS

Composition du dossier	11
Modalités d'examen des dossiers	11
Présentation du dossier	12
Etat des services, curriculum vitae et motivations	12
Renseignements divers	14

3.2. ENTRETIEN

Organisation de l'entretien	15
L'entrée dans l'entretien	15
Attentes du jury et déroulement de l'entretien	15
La conclusion de l'entretien	17

3.3. DONNÉES MÉTHODOLOGIQUES

Critères d'évaluation des dossiers	18
Critères de sélection des dossiers	19
Critères d'évaluation des entretiens	20

3.1. L'Examen 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 cinq derniers rapports d'inspection dont le candidat a fait l'objet (ou tous les rapports si leur nombre est inférieur à cinq) et, pour les candidats issus du second degré, les trois dernières fiches de notation administrative ;
- 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 de quatre ou cinq membres selon la spécialité :

- 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, qui connaît bien les problèmes du système éducatif, choisie, notamment, parmi les inspecteurs généraux (IGAEN et IGEN), les professeurs d'université, les directeurs ou enseignants d'IUFM, les cadres d'entreprises.

On trouvera, en annexe, la grille commune d'analyse des dossiers mise à la disposition des commissions pour favoriser l'harmonisation des critères d'évaluation des dossiers.

S'agissant des candidats aux fonctions d'inspecteur des disciplines d'enseignement général de la voie professionnelle (lettres-langue, lettres-histoire et mathématiques-sciences), le jury est particulièrement attentif, lors de la lecture des dossiers de candidature, à la question de leur bivalence.

Chaque dossier fait l'objet d'un examen approfondi, par chaque membre de la commission, puis collégialement au sein de la commission qui établit une appréciation commune. En outre, le président et le vice-président du jury veillent à assurer la cohérence et l'harmonisation du jury. Ils étudient tout particulièrement les dossiers sur lesquels les commissions s'interrogent, notamment parce qu'elles les jugent à la limite de l'admissibilité, assurant ainsi la nécessaire régulation des propositions que les commissions formulent *in fine* au jury. La liste des candidats autorisés à poursuivre le concours est ainsi arrêtée par l'ensemble du jury siégeant en séance plénière, à l'issue de l'examen de l'ensemble des dossiers.

LA PRÉSENTATION DU DOSSIER

Le dossier que chaque candidat doit préparer et adresser au jury constitue à la fois le message et le messenger du candidat à ceux qui sont appelés à l'évaluer. Sa présentation représente un véritable enjeu : il s'agit là d'un premier critère d'appréciation dont on voit aisément l'importance. On peut regretter que certains candidats n'apportent pas à cette présentation tout l'intérêt et toute la rigueur qu'elle mérite.

Par **présentation du dossier**, on entend la lisibilité, le soin porté à l'orthographe et à l'écriture, la qualité et la clarté de l'expression. On attend évidemment un registre de langue suffisamment soutenu, qui évite la simple transcription du langage oral, sans pour autant sombrer dans une expression ampoulée ou dans un jargon pseudo-scientifique ou pédagogique. Les IEN auront à rédiger des notes et des rapports, à préparer des dossiers : ils doivent maîtriser parfaitement la communication orale et la communication écrite. De plus, la présentation traduit la qualité de l'organisation de la pensée : un dossier ne saurait donc proposer la simple juxtaposition d'éléments disparates et non structurés. **La composition du dossier** constitue un second critère d'appréciation. En particulier, les rapports d'inspection doivent être entièrement et lisiblement photocopiés. Plus généralement, les pièces jointes doivent être clairement ordonnées et répertoriées.

ÉTAT DES SERVICES ET CURRICULUM VITAE, CURRICULUM VITAE ET MOTIVATIONS

Les candidats sont encore trop nombreux à confondre état des services et curriculum vitae, curriculum vitae et présentation des motivations.

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'embrasser d'un seul regard 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** ne saurait se borner à une simple énumération. Il doit, au contraire, dégager les enseignements tirés du parcours professionnel, savoir analyser tel moment déterminant de la carrière, mettre en perspective certaines actions particulières (formation, expérience à l'étranger, activités associatives etc.), faire apparaître les évolutions et l'élaboration de compétences susceptibles d'être transférées dans l'exercice des fonctions d'inspection. Par exemple, il ne suffit pas d'avoir été instituteur, conseiller pédagogique, voire faisant fonction, pour devenir *de facto* IEN du premier degré. Il n'y a ni parcours imposé, ni propédeutique, ni fatalité *a fortiori*, pour accéder aux fonctions d'IEN. La lecture d'un curriculum vitae fait l'objet d'une double attente de la part du jury : il doit faire la présentation des

moments du parcours professionnel, mais aussi l'analyse des leçons tirées de ce parcours. Une telle exigence suppose que le candidat sache aller à l'essentiel et prendre du recul.

Le jury n'a évidemment 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 pouvoir induire une projection pour l'exercice de la mission sollicitée.

L'exposé des motivations est un document essentiel pour le jury. En demandant au candidat d'explicitier les raisons de sa candidature, le jury veut vérifier 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.

L'indigence et la légèreté de certaines lettres de motivation surprennent parfois chez des candidats que le haut niveau professionnel ou universitaire ne dispense assurément pas d'une réflexion personnelle, nourrie et authentique, portant sur les fonctions sollicitées, les grands textes qui les organisent comme ceux qui organisent le fonctionnement du système éducatif.

On attend d'un candidat la démonstration de sa réussite dans ses fonctions antérieures et actuelles ; c'est une condition nécessaire mais non suffisante. Ainsi, les tâches d'un IEN du premier degré ne sont pas le prolongement naturel de celles d'un directeur d'école ou l'aboutissement logique des missions d'un conseiller pédagogique. De la même façon, les candidats aux spécialités « enseignement général » de l'enseignement professionnel et technique doivent non seulement connaître leurs champs disciplinaires mais aussi les spécificités de la voie professionnelle.

Le candidat doit également 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, par exemple, 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, dans leur dossier, qu'ils s'engagent en toute connaissance de cause et qu'ils se sont bien informés. Accéder au grade d'IEN ne saurait être une mesure de « reclassement » ; il s'agit bien là d'un métier nouveau qui demande des aptitudes spécifiques et appelle une connaissance approfondie du système éducatif français, de ses missions, de son fonctionnement et de ses évolutions.

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.

RENSEIGNEMENTS DIVERS

Cette rubrique ne saurait constituer un fourre-tout. Les renseignements que le candidat souhaite fournir doivent faire l'objet d'un choix pertinent et d'une hiérarchisation si nécessaire. Ainsi, 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 qui doit rassembler sous cette rubrique des pièces pertinentes au regard de l'objectif du concours.

3.2. L'Entretien

ORGANISATION DE L'ENTRETIEN

Toutes les dispositions nécessaires sont évidemment prises pour assurer le respect du principe d'équité. C'est ainsi que 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 la première épreuve 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.

L'organisation du temps est rappelée en début d'entretien à chaque candidat : cinq à dix minutes de présentation, une trentaine de minutes de questions/réponses, cinq minutes de conclusion.

L'ENTRÉE DANS L'ENTRETIEN

L'organisation retenue pour le déroulement de l'épreuve ne conduit pas à l'existence d'un entretien-type. Les membres du jury ne disposent d'aucune liste de questions précises qui appelleraient toutes des réponses également précises et stéréotypées. L'attitude volontairement ouverte et accueillante des examinateurs met tous les candidats dans la même situation ; ces derniers ne doivent cependant pas oublier qu'ils sont examinés. La nature de l'entretien dépend, en grande partie, du candidat lui-même ; elle est fonction de ce qu'il a mis en valeur dans son dossier ainsi que de la présentation orale qu'il fait de son parcours, de son expérience et de ses aspirations.

L'entrée dans l'entretien est donc 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, on attend un discours cohérent mais authentique, soigné et sobre, qui permette déjà d'appréhender la personnalité du candidat. Dans une certaine mesure, le candidat induit le questionnement formulé par les membres du jury.

ATTENTES DU JURY ET DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN

Il convient de rappeler les principaux objectifs de l'entretien : il s'agit d'évaluer les connaissances pédagogiques, institutionnelles et 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 parler du futur plus que du passé, c'est-à-dire sa capacité à se projeter dans les fonctions sollicitées.

Globalement, on attend donc 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 capacité à exposer simplement et sans jargon le fruit d'une expérience ou les résultats d'une recherche ;
- la capacité à argumenter ;
- une réflexion sur les rapports entre la société et son école ;
- une aptitude à dépasser ses fonctions actuelles en se projetant clairement dans les fonctions d'IEN.

On ne peut se présenter au concours des IEN sans avoir un minimum de connaissances sur l'évolution et le fonctionnement du système éducatif, ainsi que sur les disciplines dont on souhaite évaluer l'enseignement.

Les candidats doivent se persuader que le concours se prépare. Or il apparaît que trop nombreux sont encore ceux 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.

Ce rapport, comme les précédents, souligne des carences qui apparaissent récurrentes chez les candidats : les connaissances en histoire de l'éducation sont trop souvent des plus légères ; les textes qui fondent les fonctions d'IEN et l'organisation actuelle de l'école sont parfois connus de manière approximative, voire même inconnus. Ainsi, certains candidats du premier degré semblent tout ignorer de l'enseignement du second degré et de l'organisation générale de l'institution, tandis que certains candidats aux fonctions d'IEN de l'enseignement technique connaissent mal le collège et/ou le lycée technologique. 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. La formation professionnelle de chaque enseignant est une chaîne qui se déroule tout au long de sa vie. L'intervention spécialisée dans l'un des maillons n'exclut pas une connaissance générale sur l'assemblage et la cohérence. Le succès au concours, ne l'oublions pas, donne accès à une fonction de cadre de l'Education nationale, c'est-à-dire de représentant de l'institution scolaire.

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 faut s'en persuader : on recherche des candidats sans complaisance ni rigidité, capables d'affronter l'imprévu avec sérénité et responsabilité et de faire preuve d'une autorité de bon aloi.

Placés devant des situations concrètes et précises, trop de candidats s'imaginent, à tort, 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.

Certains thèmes à la mode, inlassablement repris de manière incantatoire, 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 ainsi qu'à celles qui relèvent de la pensée magique ; 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.

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. 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 : c'est une expérience utile, qui laisse présager de possibles compétences mais n'en atteste pas nécessairement la réalité.

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.

Remarques 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 la question de leur bivalence au cours de l'entretien.

Tout en tenant compte de la dominante choisie par le candidat, le jury pose des questions sur les deux disciplines de l'option, dans la perspective attendue de la bivalence des professeurs dont les inspecteurs auront la charge ; un inspecteur est en effet un référent disciplinaire et doit donc faire preuve d'une connaissance solide des concepts et des enjeux propres à sa discipline dominante, mais également de l'autre discipline définissant la bivalence.

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

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 ou des traits de personnalité qui n'auraient pas suffisamment été mis en relief au fil de l'entretien.

3.3. Données méthodologiques

Critères d'évaluation 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

Critères de sélection des dossiers

Relatifs à la présentation et à l'organisation du dossier

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

Relatifs à l'itinéraire personnel

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

Relatifs aux qualités professionnelles

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

Relatifs aux qualités intellectuelles

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

Perspective : clarté des attentes en matière de formation personnelle et professionnelle

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

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

Critères d'évaluation des entretiens

Validation de l'analyse des dossiers

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

Présentation générale

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

Personnalité

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

Qualité de l'expression orale

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

Sens de la communication

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

Capacité d'analyse et de synthèse

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

Connaissance du système éducatif

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

Connaissances scientifiques, pédagogiques et didactiques

- maîtrise des principales questions scientifiques, pédagogiques et didactiques relatives, selon le cas et selon l'origine professionnelle du candidat, à l'enseignement élémentaire, à l'enseignement professionnel ou à l'orientation
- pour les enseignants issus du second degré ou 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

4. LES DONNÉES STATISTIQUES

RÉSULTATS DE LA SESSION 2006

Résultats par spécialité

Répartition des candidats par académie et par spécialité

Répartition des candidats par sexe et par spécialité

Répartition par sexe des candidats externes et des candidats 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 2000 à 2006

Évolution du nombre de postes offerts et du nombre de candidats

Évolution du nombre des candidatures et des postes offerts par spécialité

Évolution du nombre de candidats admis selon leur sexe

Évolutions des candidats admis selon leur corps d'origine

Évolution des admis par 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	94	581	243	42%	86	15%	86	15%
Information et orientation	7	30	16	53%	7	23%	7	23%
Enseignement technique								
Economie Gestion	7	69	18	26%	7	10%	8	12%
S.T.I	4	77	15	19%	5	6%	5	6%
S.B.S.S.A	4	14	10	71%	4	29%	4	29%
Sous-total	15	160	43	27%	16	10%	17	11%
Enseignement général								
Lettres - Langues vivantes	1	25	3	12%	0	0%	0	0%
Lettres - Histoire et géographie	3	31	9	29%	3	10%	3	10%
Mathématiques - Sciences physiques	4	33	12	36%	4	12%	4	12%
Sous-total	8	89	24	27%	7	8%	7	8%
TOTAL	124	860	326	27%	116	8%	117	14%

* Les pourcentages sont rapportés au nombre d'inscrits

Répartition des candidats par académie et par spécialité

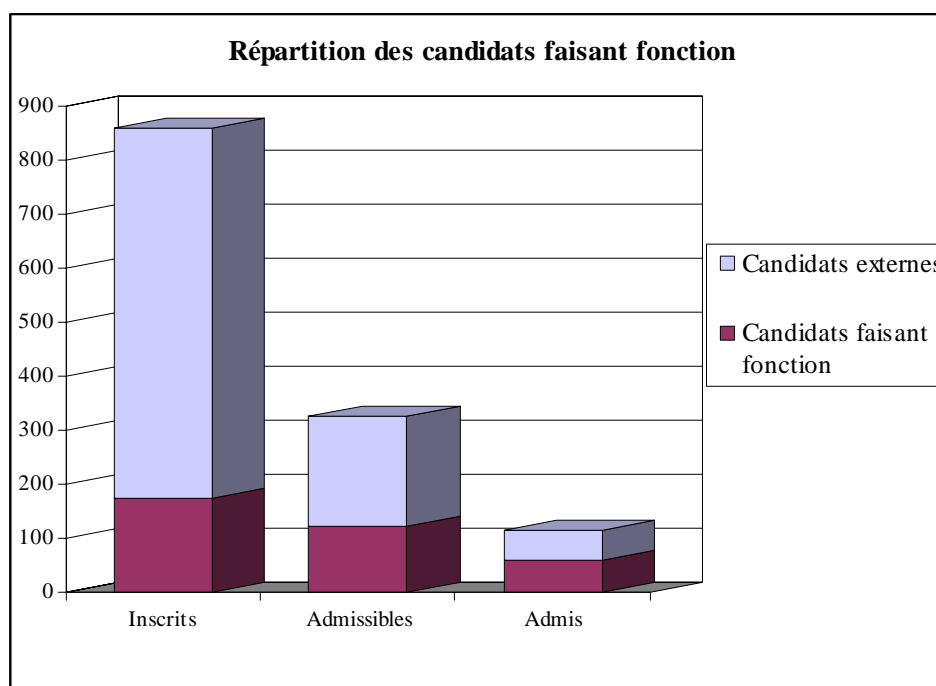
ACADÉMIES	1er Degré			IO			Économie et gestion			S.T.I			S.B.S.S.A			Lettres - Langues vivantes			Lettres- Histoire géographique			Mathématiques - Sciences physiques			sous total ET-EG			TOTAL		
	Inscrits	Admiss	Admis	Inscrits	Admiss	Admis	Inscrits	Admiss	Admis	Inscrits	Admiss	Admis	Inscrits	Admiss	Admis	Inscrits	Admiss	Admis	Inscrits	Admiss	Admis	Inscrits	Admiss	Admis	Inscrits	Admiss	Admis	Inscrits	Admiss	Admis
AIX-MARSEILLE	18	7	3	0	0	0	3	1	1	4	1	0	2	1	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0	12	4	1	30	11	4
AMIENS	17	9	3	1	1	0	3	1	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	0	0	11	2	1	29	12	4
BESANÇON	11	9	3	3	3	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	4	1	0	18	13	3
BORDEAUX	22	10	4	0	0	0	3	0	0	3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	8	1	0	30	11	4
CAEN	14	7	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	4	0	0	19	7	1
CLERMONT-FD	8	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	10	5	2
CORSE	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	2	1	0	5	4	0
CRÉTEIL	46	25	11	1	1	0	3	1	0	2	1	0	3	3	2	1	0	0	2	1	0	1	0	0	12	6	2	59	32	13
DIJON	12	3	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	5	0	0	18	4	2
GRENOBLE	22	10	3	0	0	0	4	3	2	2	1	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	1	0	0	10	4	3	32	14	6
GUADELOUPE	21	4	1	1	0	0	4	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	10	3	0	32	7	1
GUYANE	5	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	8	1	1
LILLE	49	16	4	4	2	2	3	1	0	6	1	0	0	0	0	0	0	0	3	1	1	0	0	0	12	3	1	65	21	7
LIMOGES	6	4	2	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	1	0	1	1	0	7	3	0	13	7	2
LYON	21	9	3	1	0	0	4	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0	0	2	2	0	10	5	1	32	14	4
MARTINIQUE	6	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	11	1	0
MAYOTTE	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1	0
MONTPELLIER	17	7	3	0	0	0	1	0	0	3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1	0	22	8	3
NANCY-METZ	17	7	3	0	0	0	2	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	5	2	1	13	2	1	30	9	4
NANTES	20	12	5	2	2	1	4	0	0	3	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	11	4	2	33	18	8
NICE	17	8	2	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	0	6	2	0	24	10	2
ORLÉANS-TOURS	27	14	2	1	0	0	2	0	0	6	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	11	1	0	39	15	2
PARIS	18	4	2	0	0	0	4	0	0	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	1	0	27	5	2
POITIERS	12	2	0	2	1	1	6	1	0	2	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	10	2	1	24	5	2
REIMS	22	8	1	1	0	0	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0	6	2	1	29	10	2
RENNES	14	4	3	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	17	4	3
RÉUNION	25	6	5	2	1	1	1	1	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	1	0	0	7	1	0	34	8	6
ROUEN	16	9	3	0	0	0	7	2	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	3	2	1	15	4	1	31	13	4
STRASBOURG	9	3	1	0	0	0	1	0	1	3	0	0	2	2	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	8	2	2	17	5	3
TOULOUSE	19	9	5	1	1	1	1	1	0	4	0	0	1	1	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	9	3	0	29	13	6
VERSAILLES	55	27	8	2	2	1	7	1	0	5	3	3	1	1	1	2	0	0	1	1	1	2	0	0	18	6	5	75	35	14
POLYNÉSIE-FR	3	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	6	2	1
NOUVELLE-CAL	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0
WALLIS ET FUTUNA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	2	1	0
TOTAL	581	243	86	30	16	7	69	18	7	77	15	5	14	10	4	25	3	0	31	9	3	33	12	4	249	67	23	860	326	116

Répartition des candidats 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	311	54%	270	46%	581	100%	130	53%	113	47%	243	100%	44	51%	42	49%	86	100%	44	51%	42	49%	86	100%
Information et orientation	13	43%	17	57%	30	100%	8	50%	8	50%	16	100%	3	43%	4	57%	7	100%	3	43%	4	57%	7	100%
Enseignement technique																								
Économie et gestion	36	52%	33	48%	69	100%	10	67%	8	53%	18	100%	3	43%	4	57%	7	100%	4	50%	4	50%	8	100%
S.T.I	69	90%	8	10%	77	100%	12	80%	3	20%	15	100%	4	80%	1	20%	5	100%	4	80%	1	20%	5	100%
S.B.S.S.A	5	36%	9	64%	14	100%	2	20%	8	80%	10	100%	1	25%	3	75%	4	100%	1	25%	3	75%	4	100%
Sous-total	110	69%	50	31%	160	100%	24	56%	19	44%	43	100%	8	50%	8	50%	16	100%	9	53%	8	47%	17	100%
Enseignement général																								
Lettres - Langues vivantes	11	44%	14	56%	25	100%	2	67%	1	33%	3	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Lettres - Histoire et géographie	14	45%	17	55%	31	100%	3	33%	6	67%	9	100%	1	33%	2	67%	3	100%	1	33%	2	67%	3	100%
Mathématiques - Sciences physiques	20	61%	13	39%	33	100%	7	58%	5	42%	12	100%	2	50%	2	50%	4	100%	2	50%	2	50%	4	100%
Sous-total	45	51%	44	49%	89	100%	12	50%	12	50%	24	100%	3	43%	4	57%	7	100%	3	43%	4	57%	7	100%
TOTAL	479	56%	381	44%	860	100%	174	53%	152	47%	326	100%	58	50%	58	50%	116	100%	59	50%	58	50%	117	100%

Répartition par sexe des candidats externes et des candidats faisant fonction

INSCRITS	Candidats externes						Faisant fonction						TOTAL					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
Enseignement du 1er degré	242	53%	217	47%	459	79%	69	57%	53	43%	122	21%	311	54%	270	46%	581	100%
Information et orientation	13	46%	15	54%	28	93%	0	0%	2	100%	2	7%	13	43%	17	57%	30	100%
Enseignement technique																		
Économie et gestion	25	54%	21	46%	46	67%	11	48%	12	52%	23	33%	36	52%	33	48%	69	100%
S.T.I	57	90%	6	10%	63	82%	12	86%	2	14%	14	18%	69	90%	8	10%	77	100%
SBSSA	4	36%	7	64%	11	79%	1	33%	2	67%	3	21%	5	36%	9	64%	14	100%
<i>Sous-Total</i>	86	72%	34	28%	120	75%	24	60%	16	40%	40	25%	110	69%	50	31%	160	100%
Enseignement général																		
Lettres - Langues vivantes	8	36%	14	64%	22	88%	3	100%	0	0%	3	12%	11	44%	14	56%	25	100%
Lettres - Histoire géographie	11	42%	15	58%	26	84%	3	60%	2	40%	5	16%	14	45%	17	55%	31	100%
Mathématiques - Sciences physiques	19	59%	13	41%	32	97%	1	100%	0	0%	1	3%	20	61%	13	39%	33	100%
<i>Sous-Total</i>	38	48%	42	53%	80	90%	7	78%	2	22%	9	10%	45	51%	44	49%	89	100%
TOTAL	379	55%	308	45%	687	80%	100	58%	73	42%	173	20%	479	56%	381	44%	860	100%



Répartition des candidats selon leur corps d'origine

CORPS D'ORIGINE	Inscrits		Admissibles		Admis	
Personnel enseignant du 1er degré						
Professeur des écoles	472	55%	212	65%	76	66%
Instituteur	17	2%	6	2%	2	2%
Sous-Total	489	57%	218	67%	78	67%
Personnel enseignant du 2nd degré						
Professeur agrégé	7	1%	1	0%	0	0%
Professeur certifié	178	21%	39	12%	8	7%
Professeur d'EPS	2	0%	1	0%	0	0%
PLP2	145	17%	49	15%	22	19%
PEGC	1	0%	0	0%	0	0%
Adjoint d'enseignement	8	1%	2	1%	1	1%
Sous-Total	341	40%	92	28%	31	27%
Personnel de direction						
Personnel de direction 1ère catégorie, 1ère classe	2	0%	1	0%	1	1%
Personnel de direction 2ème catégorie, 2ème classe	4	0%	2	1%	0	0%
Sous-Total	6	1%	3	1%	1	1%
Personnel d'information et d'orientation						
Directeur de CIO	5	1%	5	2%	2	2%
Conseiller d'orientation psychologue	11	1%	6	2%	3	3%
Sous-Total	16	2%	11	3%	5	4%
Personnel d'éducation						
Conseiller principal d'éducation	7	1%	2	1%	1	1%
Conseiller d'éducation	1	0%	0	0%	0	0%
Sous-Total	8	1%	2	1%	1	1%
TOTAL	860	100%	326	100%	116	100%

* Les pourcentages sont calculés par rapport au total général

Répartition des professeurs des écoles selon leur diplôme

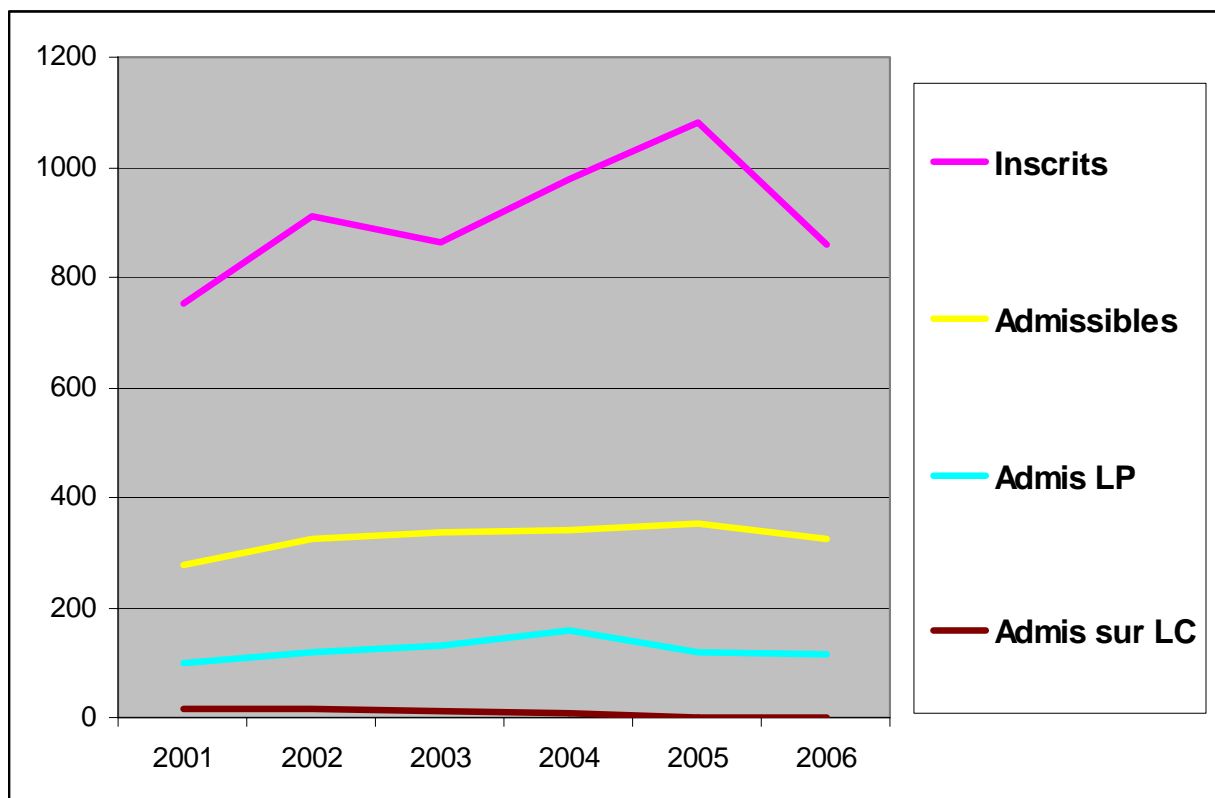
Diplômes	Inscrits		Admissibles		Admis	
Doctorat	15	3%	6	3%	2	3%
DEA, DESS, diplôme d'ingénieur	77	16%	32	15%	11	14%
Maîtrise	84	18%	40	19%	14	18%
Licence, CAPES, CAPET, CAPLP	127	27%	56	26%	17	22%
Sous-total	303	64%	134	63%	44	58%
DEUG, BTS, DUT	64	14%	30	14%	7	9%
Baccalauréat	103	22%	47	22%	24	32%
CAP	1	0%	0	0%	0	0%
Sans diplôme	1	0%	1	0%	1	1%
Sous-total	169	36%	78	37%	32	42%
TOTAL	472	100%	212	100%	76	100%

Répartition des candidats par diplôme

DIPLÔMES	Inscrits		Admissibles		Admis	
Doctorat	34	4%	12	4%	4	3%
D.E.A, D.E.S.S, DECS, Diplôme d'ingénieur	146	17%	45	14%	13	11%
Maîtrise	142	17%	60	18%	21	18%
Licence, CAPES, CAPET, CAPLP	322	37%	116	36%	40	34%
DEUG, BTS, DUT	105	12%	45	14%	13	11%
Baccalauréat	109	13%	47	14%	24	21%
BEP, CAP	1	0%	0	0%	0	0%
Sans diplôme	1	0%	1	0%	1	1%
TOTAL	860	100%	326	100%	116	100%

Évolution du nombre de postes offerts et du nombre de candidats

Année	Postes offerts	Inscrits	Admissibles	Admis LP		Admis sur LC
				Nombre	Taux de réussite	
2001	99	752	277	99	13%	17
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

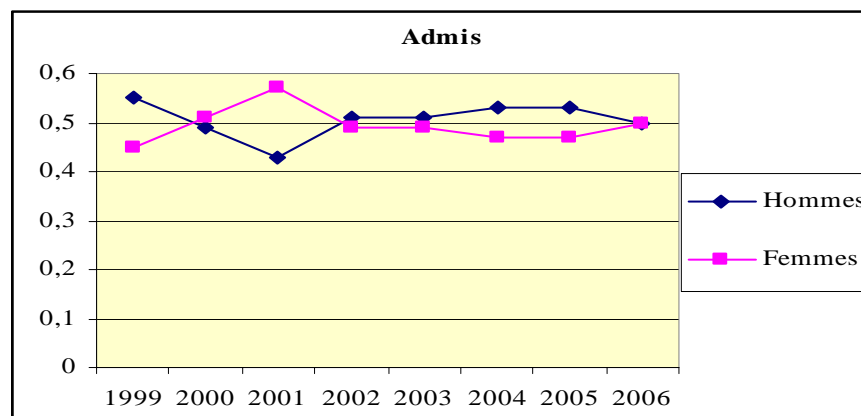
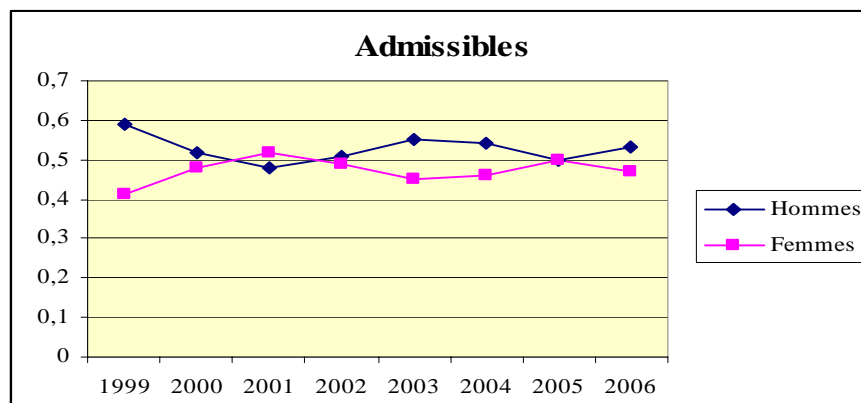
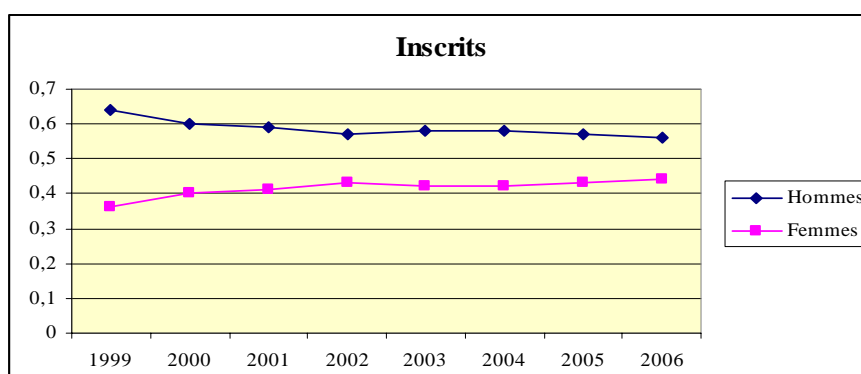


Évolution des candidatures et des postes offerts par spécialité

SPÉCIALITÉS	2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	Postes offerts	Inscrits	Postes offerts	Inscrits	Postes offerts	Inscrits	Postes offerts	Inscrits	Postes offerts	Inscrits	Postes offerts	Inscrits
Enseignement du premier degré	66	509	77	585	81	549	95	657	95	710	94	581
Information et orientation	9	38	9	46	14	51	13	40	5	41	7	30
Enseignement technique												
Économie et gestion	5	53	6	60	8	67	15	66	0	62	7	69
S.T.I	7	67	10	91	12	101	16	103	5	116	4	77
S.B.S.S.A	3	15	4	24	5	25	5	14	5	15	4	14
Sous-total	15	135	20	175	25	193	36	183	10	193	15	160
Enseignement général												
Lettres	3	22	4	30	3	26	-	-	-	-	-	-
Mathématiques	4	26	4	27	3	18	-	-	-	-	-	-
Histoire et Géographie	1	11	1	19	3	16	-	-	-	-	-	-
Anglais	1	11	5	27	3	12	-	-	-	-	-	-
Lettres - Langues vivantes	-	-	-	-	-	-	6	35	3	45	1	25
Lettres - Histoire géographique	-	-	-	-	-	-	5	34	3	55	3	31
Mathématiques - Sciences physiques	-	-	-	-	-	-	4	29	3	37	4	33
Sous-total	9	70	14	103	12	72	15	98	9	137	8	89
TOTAL	99	752	120	909	132	865	159	978	119	1081	124	860

Évolution du nombre de candidats admis selon leur sexe

	2002				2003				2004				2005				2006			
	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%
Femmes	59	49%	66	49%	64	48%	73	50%	75	47%	78	47%	56	47%	56	47%	58	50%	58	50%
TOTAL	120	100%	134	100%	132	100%	145	100%	158	100%	165	100%	119	100%	119	100%	116	100%	117	100%



Évolution des candidats admis selon leur corps d'origine

CORPS D'ORIGINE	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006								
Personnel enseignant du 1er degré																
Professeur des écoles	46	46%	43	43%	52	53%	62	52%	66	50%	82	52%	83	70%	76	64%
Instituteur	7	7%	9	9%	5	5%	4	3%	3	2%	5	3%	1	1%	2	2%
Sous-Total	53	53%	52	52%	57	58%	66	55%	69	52%	87	55%	84	71%	78	66%
Personnel enseignant du 2nd degré																
Professeur agrégé	1	1%	1	1%	0	0%	2	2%	3	2%	2	1%	1	1%	0	0%
Professeur certifié	14	14%	12	12%	8	8%	13	11%	14	11%	16	10%	12	10%	8	7%
Professeur d'EPS	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	1	1%	1	1%	0	0%
PLP2	22	22%	23	23%	24	24%	29	24%	30	23%	39	25%	15	13%	22	18%
PEGC	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Adjoint d'enseignement	1	1%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	2	2%	1	1%
Sous-Total	38	38%	36	36%	34	34%	45	38%	47	36%	58	37%	31	26%	31	26%
Personnel de direction																
Personnel de direction 1ère catégorie, 1ère classe	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%
Personnel de direction 2ème catégorie, 2ème classe	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%
Directeur adjoint SE, EREA, ERPD	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%
Sous-Total	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	1	1%	1	1%	0	0%	1	1%
Personnel d'information et d'orientation																
Directeur de CIO	5	5%	7	7%	6	6%	7	6%	9	7%	10	6%	1	1%	2	2%
Conseiller d'orientation psychologue	3	3%	5	5%	1	1%	2	2%	4	3%	2	1%	3	3%	3	3%
Sous-Total	8	8%	12	12%	7	7%	9	8%	13	10%	12	8%	4	3%	5	4%
Personnel d'éducation																
Conseiller principal d'éducation	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	2	2%	0	0%	0	0%	1	1%
Sous-Total	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	2	2%	0	0%	0	0%	1	1%
TOTAL	100	100%	100	100%	99	100%	120	100%	132	100%	158	100%	119	100%	116	97%

* Les pourcentages sont calculés par rapport au total général

Évolution des admis par diplôme

DIPLÔMES	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	Doctorat	2	2%	3	3%	6	5%	6	5%	1	1%	6	5%	4
D.E.A, D.E.S, D.E.S.S, diplôme d'ingénieur	24	24%	16	16%	18	15%	14	11%	34	22%	22	18%	13	11%
Maîtrise	25	25%	20	20%	23	19%	31	23%	25	16%	23	19%	21	18%
Licence, CAPES, CAPET, CAPLP	44	44%	41	41%	47	39%	54	41%	53	34%	53	45%	40	34%
DEUG, BTS, DUT	2	2%	6	6%	15	13%	18	14%	27	17%	4	3%	13	11%
Baccalauréat	1	1%	13	13%	10	8%	9	7%	18	11%	11	9%	24	21%
BEP, CAP	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Sans diplôme	2	2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%
TOTAL	100	100%	99	100%	120	100%	132	100%	158	100%	119	100%	116	100%

5. Composition du jury du CRIEN 2006

Président : M. BOTTIN Yves, inspecteur général de l'éducation nationale
Vice-président : M. CHASSAING Jean-Paul, inspecteur général de l'éducation nationale

Mme ADAM Sandrine, inspectrice de l'éducation nationale, (Hautes Alpes)
M. ALCINDOR Louis-Gérald, professeur des universités, (Paris)
Mme ARMAND Anne, inspectrice générale de l'éducation nationale
M. ASSOULINE Daniel, inspecteur de l'académie de Paris
M. AUVERLOT Daniel, inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, (Mayenne)
M. BADET Jacques, inspecteur général de l'éducation nationale
M. BAGLAN Jean-Louis, inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, (Vienne)
Mme BELLETO SUSSEL Hélène, inspectrice générale de l'éducation nationale
M. BELLOQUE Philippe, inspecteur de l'éducation nationale, (Nord)
M. BÉRARD Jean-Michel, inspecteur général de l'éducation nationale
M. BERGMANN Claude, inspecteur général de l'éducation nationale
Mme BESSON Brigitte, professeur agrégé, (Nancy-Metz)
Mme BIENAIMÉ Isabelle, inspectrice de l'éducation nationale, (Besançon)
Mme BLARET Évelyne, inspectrice de l'éducation nationale, (Pas-de-Calais)
M. BOURGUIGNON François, inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, (Cher)
Mme BOUYSSSE Viviane, inspectrice générale de l'éducation nationale
Mme CAFFIN-RAVIER martine, inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme CAMPION Marie-Danielle, recteur de l'académie d'Amiens
M. CARPENTIER Jean-Baptiste, recteur de l'académie de Caen
M. CHARBONNIER Daniel, inspecteur général de l'éducation nationale
Mme CHEVALIER-COYOT Michèle, inspectrice générale de l'éducation nationale
Mme CHRISTIN Simone, inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale, (Val d'Oise)
M. CLAUS Philippe, inspecteur général de l'éducation nationale
Mme CLÉMENT Catherine, inspectrice de l'éducation nationale, (Paris)
Mme COLIN-THOMAS Brigitte, inspectrice de l'éducation nationale, (Versailles)
M. COLLIGNON Jean-Pierre, inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional (Rouen)
Mme COSTE Monique, inspectrice d'académie-inspectrice pédagogique régionale (Toulouse)
M. DAVID Jean, inspecteur général de l'éducation nationale
M. DE MELLON Jean-François directeur de l'Agence nationale de l'Enseignement de la société Schneider
M. DELAUBIER Jean-Pierre, inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, (Seine-Saint-Denis)
M. DENQUIN Robert, chargé d'une mission d'inspection générale de l'éducation nationale,
M. DUHAMEL Marcel, inspecteur général de l'éducation nationale
M. DUHAMELLE Bernard, inspecteur de l'éducation nationale, (Lille)
M. DURPAIRE Jean-Louis, inspecteur général de l'éducation nationale

Mme DUSSEAU Joëlle, inspectrice générale de l'éducation nationale
Mme FAVRE Odile, inspectrice de l'éducation nationale, (Paris)
Mme FOURNERET Françoise, inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale, (Orne)
M. GAVARD Alain, directeur adjoint d'IUFM, (Créteil)
Mme HODIN Jeannie, inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale, (Ardèche)
M. HOUCHOT Alain, inspecteur général de l'éducation nationale
M. JACOBUS Daniel, inspecteur de l'éducation nationale, (Lille)
M. JANUEL Bernard, inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, (Savoie)
M. JARDIN Pascal, inspecteur général de l'éducation nationale
Mme JEAN Joëlle, inspectrice d'académie-inspectrice pédagogique régionale (Toulouse)
M JOST Rémy, inspecteur général de l'éducation nationale
M. LABBOUZ Jean, inspecteur de l'éducation nationale, (Créteil)
Mme LACRONIQUE Catherine, inspectrice d'académie - inspectrice pédagogique régionale (Paris)
Mme LANDIER Elisabeth, inspectrice de l'éducation nationale, (Bordeaux)
M. LE GOFF François, inspecteur général de l'éducation nationale
Mme LEGRAND Cécile, inspectrice de l'éducation nationale, (Lille)
Mme LESKO Monique, inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale, (Loire)
M. LEYRAL Guy, inspecteur général de l'éducation nationale
M. LOARER Christian, inspecteur général de l'éducation nationale
M. MANIAK Richard, inspecteur général de l'éducation nationale
M. MARTIN Paul-Émile, inspecteur général de l'éducation nationale
M. MARTINAT Michel, inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional (Rennes)
M. MARTIN-KELLIE Gérard, inspecteur de l'éducation nationale, (Nancy-Metz)
Mme MILLET Brigitte, inspectrice d'académie-inspectrice pédagogique régionale, (Paris)
Mme MONLIBERT Elisabeth, inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale, (Marne)
M. MONTES André, inspecteur général de l'éducation nationale
Mme MONTI Françoise, inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme MOREAU Armelle, chargée de mission à l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme RAVAT Danièle, inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale, (Allier)
M. RICHON Henri-Georges, inspecteur général de l'éducation nationale
M. ROCHETTE Alain, attaché aux relations avec l'enseignement pour PSA Peugeot Citroën
M. ROSSELET Edouard, inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, (Paris)
M. ROUANET Jean-Claude, inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, (Sarthe)
M. ROURE Dominique, inspecteur de l'éducation nationale adjoint (Seine et Marne)
Mme SAGUET Martine, inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme SALAMA Linda, inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale, (Landes)
Mme SAUGEY Reine-Marie, inspectrice de l'éducation nationale, (Paris)
Mme SAVOURET Maryse, inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale, (Cantal)
M. SCHEU Raymond, inspecteur de l'éducation nationale, (Haut Rhin)

M. SUEUR Rémy, inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme SZYMANKIEWICZ Christine, inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M. TESSIER Christian, inspecteur de l'éducation nationale, (Rennes)
Mme TESTENOIRE Marie-Louise, inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale, (Essonne)
M. THEVENET Serge, inspecteur général de l'éducation nationale
M. VERLUCCO Jean, inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, (Puy-de-Dôme)
M. VIALA Pierre, inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, (Lot)
Mme WICKER Brigitte, inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M. ZANONI Marc, inspecteur de l'éducation nationale, (Ardèche)