

RAPPORTS DE JURY session 2015

Concours de
recrutement des
inspecteurs de
l'éducation nationale



**Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur
et de la recherche
Secrétariat général
Direction générale des ressources humaines**

**Concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale
Session 2015**

Rapport établi par :

**Yves CRISTOFARI
Inspecteur général
de l'éducation nationale
Président du jury**

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

SOMMAIRE

Introduction.....	3
1- L'Admissibilité	3
1.1- L'épreuve.....	3
1.2- Le bilan qualitatif	3
1.3- Les conseils aux candidats.....	5
2- L'Admission	6
2.1- Eléments de constat général	7
2.2- Les conseils aux candidats.....	9
Annexe 1 : données statistiques relatives aux candidats.....	10
1 – LES DONNEES GENERALES	10
2 – LE PROFIL DES CANDIDATS	12
3 – ETUDE SUR LA REPARTITION DES NOTES.....	29
Annexe 2 : le jury	32
1 - COMPOSITION DU JURY	32
2 – DONNEES CHIFFREES	33
Annexe 3 : références réglementaires du concours.....	35

Introduction

Le concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale (CRIEN) donne lieu, pour chaque session, à la publication d'un rapport qui a pour objet l'information des candidats sur ses exigences et ses modalités. À cet effet, on trouvera ci-après un bilan et une analyse du déroulement de chacune des deux épreuves du concours 2015, suivis de conseils aux candidats pour leur préparation. Les annexes fournissent les principales données statistiques de la session ainsi que la composition du jury.

La session 2011 du concours a inauguré la mise en œuvre des nouvelles modalités de recrutement, définies par le décret n° 2010-42 du 12 janvier 2010 et l'arrêté du 22 juin 2010 modifié.

Ce nouveau concours s'inscrit dans la politique générale de la fonction publique, adossée aux lois du 4 mai 2004 (sur la formation professionnelle tout au long de la vie) et du 2 février 2007 (sur la modernisation de la fonction publique). Le concours s'appuie désormais sur un dispositif de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et vise, dans ce cadre, deux objectifs majeurs : la professionnalisation du recrutement et la valorisation de l'expérience professionnelle du candidat. Cette nouvelle logique de recrutement conduit le jury à apprécier la capacité des candidats à occuper la fonction d'inspecteur en évaluant l'ensemble des savoirs, compétences et aptitudes professionnels liés à leur expérience.

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

1- L'Admissibilité

1.1- L'épreuve

L'épreuve d'admissibilité consiste en une étude, par le jury, d'un dossier de RAEP établi par le candidat au regard du « référentiel métier ». Elle est notée de 0 à 20 et affectée d'un coefficient 2.

Le dossier à remplir par les candidats est celui mis en place dans le cadre de la session 2011. Les candidats ont à utiliser des matrices numériques pour construire leur dossier ; ils n'ont apparemment pas rencontré de difficulté majeure pour adopter cette procédure, cette année encore. La qualité matérielle des dossiers s'est révélée satisfaisante. Le soin apporté à la présentation des dossiers est encore amélioré. Une certaine souplesse a été apportée par cette procédure (pas de limitation de longueur pour la plupart des champs) et les candidats ont eu raison de l'utiliser de façon raisonnable.

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

- un état des études professionnelles ou universitaires suivies en formation initiale ou continue ;
- un état des autres formations suivies quel qu'en soit le domaine ;
- un état des activités exercées en tant que fonctionnaire ;
- un état des autres fonctions exercées dans un cadre salarié ou bénévole ;
- une sélection des activités exercées au regard du profil recherché, avec mise en valeur des compétences ;
- un rapport d'activités sur les acquis de l'expérience professionnelle au regard du profil recherché ;
- enfin, la présentation de deux travaux que le candidat souhaite porter à la connaissance du jury.

1.2- Le bilan qualitatif

Une qualité globalement satisfaisante de la forme des dossiers

L'amélioration de la qualité globale des dossiers constatée l'année dernière se confirme en 2015. Elle s'explique par une meilleure compréhension de ce qui est demandé au concours et, sans doute aussi, par l'efficacité des préparations mises en place dans de nombreuses académies. En effet, le dossier de RAEP ne constitue pas un simple dossier de candidature, mais bien le support d'une épreuve

d'admissibilité destinée à départager des candidats par l'évaluation de leur parcours et de leur expérience.

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

Les points saillants de ce dossier sont déterminants en vue d'une admissibilité : de ce point de vue, une sélection rigoureuse et une valorisation soignée des activités passées restent essentielles au regard de la fonction visée.

Il demeure néanmoins des faiblesses irrecevables

Si les dossiers présentés, dans leur ensemble, répondent de façon satisfaisante aux exigences formelles (à l'exception des photographies d'identité, parfois décalées par rapport à un concours de recrutement de cadres, et de certaines photocopies encore peu lisibles), certains présentent encore des approximations qui ne permettent pas au jury de se prononcer objectivement sur l'adéquation du parcours et l'expérience du candidat avec les attentes de l'institution concernant la fonction visée.

Les diplômes, qui témoignent d'une hausse régulière des niveaux de formation des candidats, mériteraient explication : relèvent-ils de la formation initiale ou de la formation continuée ? De même, les masters 2 obtenus par le biais de la valorisation des acquis de l'expérience ne permettent pas toujours d'apprécier les capacités d'approfondissement disciplinaire. Les parcours de formation ne devraient pas être des catalogues de stages mais mériteraient la mise en valeur de tel ou tel choix de parcours du candidat.

Trop de candidats se limitent à la simple mise en relation d'activités passées avec les missions de l'IEN telles qu'elles apparaissent dans le référentiel métier. On ne lit pas les analyses de compétences propres aux candidats que le jury devrait logiquement trouver pour éclairer ses choix. Cette absence témoigne par là d'une réflexion insuffisante dans la préparation du dossier par les candidats. Se projeter dans la fonction, c'est au préalable en maîtriser les composantes essentielles : la projection dans l'inspection et l'évaluation des personnels n'est, par exemple, que très rarement traitée, alors qu'elle est au cœur du métier. En revanche, les expériences de formateur abondent. En tant que telles, elles sont importantes, mais elles ne peuvent suffire à préparer au métier d'inspecteur.

Certains dossiers, malgré les conseils figurant dans les rapports de jury antérieurs, sont encore déficients en matière orthographique ou syntaxique. Certes, ils sont de moins en moins nombreux, mais sont très nettement pénalisés par ces défauts inacceptables.

L'usage de formules toutes faites sur « la réussite des élèves », sur le rôle de l'IEN dans « la lutte contre les inégalités » ou encore sur « le partenariat » est aussi de nature à interroger le jury sur la profondeur de la réflexion sous-tendant le dossier et la connaissance du métier d'inspecteur. De même, l'usage de mots-clés tels que « pilotage », « gouvernance », « travail en équipe », dont certains candidats pourraient estimer qu'ils doivent figurer à tout prix dans leur dossier tourne à l'excès patent et... inopérant pour le niveau de réflexion attendu par le jury.

On relève toujours des documents incomplets, notamment pour ce qui concerne les travaux proposés dans la dernière partie du dossier de RAEP. Les redondances avec les autres parties du dossier sont nombreuses. Les travaux présentés peuvent se révéler surabondants ou trop anciens dans certains dossiers, et ils ne sont pas forcément valorisés par une présentation trop sommaire ou descriptive. Des documents anecdotiques sont aussi proposés au jury. La position du candidat est parfois peu lisible : est-il directement auteur ou bien participant d'un projet collectif ? Des confusions apparaissent sur les finalités de ces documents : si l'on tente d'en faire à tout prix des preuves des compétences du candidat, il est utile qu'ils soient complémentaires entre eux plutôt que redondants.

Une réflexion sur le métier d'IEN et une connaissance du système éducatif à améliorer

Une réflexion professionnelle construite et une connaissance suffisante du système éducatif apparaissent nécessaires pour franchir le cap de l'admissibilité. Le jury attend que les candidats développent une réflexion assez large qui accorde toute la place nécessaire aux enjeux du système éducatif français et sachent situer la contribution de l'inspecteur à son fonctionnement ainsi qu'aux évolutions possibles. Nombre de candidats cernent mal, dans le système éducatif, les fonctions d'encadrement en les réduisant trop souvent à l'accompagnement des enseignants et à leur formation, et paradoxalement, parfois, disent croire à un processus d'amélioration du système qui se déterminerait du fait d'une automaticité naturelle à la fonction publique. La mission de contrôle de la qualité de l'enseignement dans toutes ses dimensions est absente de trop de dossiers.

Les rapports d'activité perdent peu à peu toute dimension personnelle : le jury souhaiterait que les motivations soient exprimées avec sincérité et bien au-delà de l'accès à une fonction relevant d'une fin de parcours méritante. La réflexion, quand elle est présente, débouche sur des discours de conformité, au point de rendre peu perceptible une projection authentique du candidat dans l'exercice des fonctions d'IEN. La position de l'IEN dans la hiérarchie est mal identifiée. Les fonctions d'animation, d'accompagnement et de formation dominent le discours des candidats et les éléments du référentiel métier ne sont pas analysés dans toutes leurs dimensions. D'autre part, la contextualisation de la candidature est mal cernée, même si des candidats peuvent évoquer, chaque année, leur rôle éminent à un « moment historique » de l'évolution du système éducatif. Le jury attend de cette contextualisation qu'elle mette en relation un métier d'encadrement et des réformes en cours : les problématiques de mise en œuvre opérationnelle sont essentielles dans la déclinaison des compétences du candidat. Trop souvent, la mise en relation mécanique des compétences acquises avec les fonctions d'IEN s'apparente à un artifice.

Pour les disciplines générales, le caractère bivalent de la formation, initiale ou continue, n'est pas souvent attesté dans les dossiers. Or la première compétence d'un inspecteur est celle de l'expertise dans *toutes* les disciplines de son champ de responsabilité ; c'est ainsi que, par exemple, les candidats titulaires d'un CAPES ne font que très rarement apparaître les éléments de leur formation et de leur pratique professionnelle permettant de penser qu'ils pourront assurer leur mission de pilotage et de conseil dans la ou les disciplines qui ne sont pas celles de leur formation principale. Enfin, l'appropriation des enjeux portés par l'enseignement professionnel reste toujours insuffisante ; soit l'éloignement du lycée professionnel n'est pas comblé par un minimum de connaissance des débats institutionnels, soit au contraire une trop grande immersion peut empêcher d'avoir une vision distanciée. La réforme de 2009 du baccalauréat professionnel n'est que très peu évoquée, comme si les évolutions allaient d'elles-mêmes. Le devenir des lycéens professionnels après l'obtention de leur diplôme n'est pas plus un sujet d'analyse...

L'impression qui prédomine, à la lecture de la plupart des dossiers, est donc une sorte d'empilement d'expériences, de juxtaposition d'actions insuffisamment problématisées et non articulées avec le projet de devenir IEN.

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

En effet, si la présentation d'activités d'enseignement, d'animation, ou de formation, est le reflet d'une activité professionnelle méritante et efficace, elle ne peut cependant suffire au jury pour apprécier les compétences au regard de ce qui est requis pour effectuer des missions d'évaluation, de contrôle et d'impulsion par exemple, qui constituent le cœur du métier d'inspecteur. Les commentaires apportés pour chaque activité citée ont toute leur importance puisqu'ils permettent au jury d'apprécier si le candidat perçoit bien les compétences qu'il a pu en retirer tout en cherchant à apprécier les évolutions à impulser en devenant inspecteur : en matière de gestion des ressources humaines par exemple, les compétences à mobiliser ne sont pas exactement les mêmes que celles qui le sont pour un directeur d'école, un chef de travaux, un conseiller pédagogique ou un formateur.

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

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

1.3- Les conseils aux candidats

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

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

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

Il en est de même **des efforts de synthèse** qui donnent toujours une meilleure impression qu'une accumulation de détails.

Les rapports d'activités doivent également avoir **un caractère authentique et faire ressortir la personnalité du candidat**, révélatrice de l'engagement du futur IEN. Il est important que les candidats sachent retracer leur carrière de manière à faire apparaître des motivations argumentées et solides pour le métier d'IEN ; ils mettent ainsi en évidence la représentation qu'ils ont des missions. Toute situation au cours de laquelle ils ont démontré leur capacité à adopter une posture en adéquation avec les fonctions auxquelles ils aspirent est de ce point de vue pertinente. L'excès de commentaires personnels, de principes convenus ou d'affirmation gratuite de ses compétences, voire d'autosatisfaction, est rédhibitoire. Les dossiers qui ont évité ces écueils, et adopté une démarche de réflexion avec suffisamment de recul et de lucidité sur soi-même comme sur le système éducatif, sont unanimement salués par les membres du jury.

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

Les dossiers qui mettent en évidence des capacités d'impulsion et d'animation, en particulier au niveau départemental ou académique, correspondent bien aux exigences du concours ; il en est ainsi lorsque sont valorisées des activités professionnelles riches, variées et attestant d'une capacité à dynamiser une équipe, à piloter des projets pédagogiques, à faire preuve de responsabilité et d'ouverture d'esprit ainsi que d'une curiosité indispensables à un futur inspecteur. Rappelons qu'un parcours professionnel trop court ou des expériences limitées comme formateur, conseiller pédagogique ou pilote d'un organisme sont analysées comme une difficulté à être rapidement efficace dans la fonction.

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

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

Ainsi donc, le candidat est perçu favorablement s'il :

- sait articuler son parcours aux missions de l'IEN en se décentrant de sa spécialité d'origine .
- sait faire émerger des points saillants au-delà d'un catalogue de ses expériences professionnelles .
- sait faire un atout de la diversité de ses expériences en les exploitant judicieusement .
- fait part de ses motivations personnelles parce qu'elles méritent toujours de l'être .
- accorde une attention accrue sur les enjeux actuels du système éducatif .
- est sincère et se questionne sur le métier.

2- L'Admission

La phase d'admission repose sur une épreuve orale qui comporte deux parties : un exposé de quinze minutes et un entretien de quarante-cinq minutes. Elle est notée de 0 à 20 et affectée d'un coefficient 4.

L'épreuve orale est déterminante pour le recrutement, comme en témoigne son coefficient élevé. Il n'est donc pas rare que des candidats qui étaient tout juste admissibles, soient finalement admis à un bon rang après avoir effectué un très bon oral, et inversement. Aussi, ne saurait-on que recommander aux candidats de se préparer soigneusement à l'épreuve orale d'admission.

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

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

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

Rappelons aussi une évidence : l'admission à un concours relève de la valeur relative d'un candidat et non uniquement de sa valeur absolue. Si l'on ajoute à cela le taux de sélectivité des spécialités du concours, les comparaisons d'une session à l'autre restent très difficiles à établir.

2.1- Éléments de constat général

Des candidats mieux préparés... trop préparés ?

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

Mais il demeure un manque de préparation à l'épreuve pour certains candidats. Dans l'exposé cela peut conduire à de l'improvisation, ou à une présentation par trop convenue ou même dénuée d'arguments, ne permettant pas de constater le changement de posture nécessaire pour accéder à la fonction.

À l'inverse les candidats qui ont fait l'effort de réfléchir avec sérieux à leur présentation ont permis au jury, non seulement d'apprécier certaines des compétences requises par le métier, mais également d'entrer dans un échange constructif. Ainsi que le note une commission cette année : « de bons candidats ont su s'approprier l'exercice – dont les difficultés ne sont pas niables – quand il convient de résumer l'essentiel d'une expérience en temps contraint, de faire entendre à la fois son sens de l'institution et une singularité, de pointer des compétences fondamentales sans redondances avec le dossier de RAEP ».

Les moyennes obtenues à l'épreuve orale et les ratios entre le nombre de postes et le nombre de candidats confirme une évolution déjà perceptible en 2014, et qui se confirme ; la sélectivité du concours se traduit donc globalement par un recrutement de qualité croissante.

La durée de l'épreuve d'admission permet aux commissions de mener à bien une investigation exigeante et approfondie, et aux candidats de mettre en valeur la diversité de leur expérience ainsi que leurs qualités personnelles et professionnelles. Des thèmes importants comme l'autorité, la loyauté, la responsabilité, ont pu ainsi être abordés avec les candidats, leur fournissant l'occasion de faire preuve de hauteur de vue et d'esprit critique. Mais le type de préparation de l'épreuve orale peut conduire à ce que les entretiens soient marqués par la prévalence d'un discours convenu et simplificateur. A cet égard, il serait bon que les formations en académie ne projettent pas à l'excès des représentations sur les attentes supposées des commissions.

Des présentations encore trop stéréotypées

Trop de candidats produisent une présentation relativement formatée, voire stéréotypée, faisant perdre à leur propos son caractère authentique. L'exposé de présentation donne souvent l'impression d'avoir été appris par cœur, et l'effet de récitation peut être très négatif. D'une part, parce que le candidat peut en perdre facilement le fil conducteur, d'autre part, parce que l'expression manque de naturel et ne permet pas à la commission d'apprécier les qualités d'exposition des candidats. Certains d'entre eux vont jusqu'à la déclamation, ce qui est pour le moins inapproprié. Un appui sur l'expérience est légitime, il ne peut devenir la seule référence, surtout quand il est répétitif de ce que le jury a déjà lu dans le dossier. On souhaiterait une prise de hauteur dans le projet professionnel. Même si l'on peut comprendre que les candidats ne soient pas enclins à prendre des risques en sortant d'un balisage rassurant, il est important que cette partie de l'épreuve puisse permettre

d'apprécier pleinement l'authenticité de la motivation ainsi que la singularité de la candidature. Rappelons que des notes ou une fiche portant les principaux éléments du plan de la présentation initiale sont autorisées par les commissions, mais en aucun cas un texte à lire. La capacité à s'en détacher est évidemment appréciée comme telle.

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

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

Mais plus encore, c'est la qualité de la relation avec le jury qui doit faire l'objet de toutes les attentions de la part des candidats. Celle-ci commence dès les premiers contacts et si elle jugée souvent artificielle en début de prestation, elle peut se montrer parfois très (trop) relâchée en fin d'entretien. Il est souhaitable de contenir une volubilité de mauvais aloi. Mais comme les réponses trop longues, les réponses laconiques ou non argumentées ne peuvent convenir dans cette épreuve. Le candidat doit parler en s'adressant au jury et en le regardant. C'est bien le moins que l'on puisse attendre !

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

Les candidats concis, sans être sommaires ou vagues, qui s'engagent et prennent position, avec naturel, sincérité et précision du vocabulaire, sont très appréciés. À l'inverse, ceux qui abusent d'un langage convenu, de formules ronflantes ou simplement à la mode ou encore de citations incertaines, ne mettent pas toutes les chances de leur côté. La surabondance de certains mots, déjà évoquée à propos du RAEP, trouve ici encore ses limites. Ce que le jury apprécie ce sont des capacités d'argumentation, l'expression d'une conviction et l'adhésion des candidats au métier qu'ils ambitionnent d'exercer.

L'émotivité, toujours possible, doit se gérer en amont par une préparation et un entraînement à la prise de parole en public. Si elle s'avère excessive, elle ne peut que desservir le candidat.

Les candidats qui réussissent démontrent une aisance naturelle faite d'une vision claire et d'analyses solides, qu'il ne faut pas confondre avec l'aplomb. À l'inverse, la versatilité de certains candidats qui se replient, voire se contredisent dès qu'ils perçoivent une inflexion dans le questionnement du jury, n'est pas faite pour convaincre de la pertinence de leur candidature, eu égard aux exigences de la fonction. Enfin, certains candidats peuvent confondre la manifestation de l'autorité hiérarchique et de l'assurance intellectuelle qu'on peut attendre d'un inspecteur avec une sorte de raideur institutionnelle.

Une culture institutionnelle et professionnelle à renforcer

Les contenus peuvent témoigner de lacunes regrettables. Faut-il rappeler que les connaissances de base attendues portent sur l'histoire de l'éducation, en premier lieu en France, mais aussi sur l'histoire de l'institution, sur sa situation actuelle (étayée de références solides) mais aussi sur le fonctionnement de l'Etat et de l'éducation nationale (certains candidats sont incapables d'expliquer les responsabilités des acteurs de la chaîne hiérarchique ou d'indiquer le rôle des instances consultatives). Les notions de déconcentration/décentralisation ne sont pas maîtrisées, au moins dans leurs grandes lignes, les relations avec les partenaires de l'école sont mal appréciées, leurs enjeux très peu abordés. Le fonctionnement de l'EPL est mal connu.

Il convient de montrer une connaissance et une analyse diachroniques, capable de considérer sur le temps long le système et ses évolutions.

En général, les candidats ne se réfèrent pas aux textes législatifs, mais à des éléments de discours ou de circulaires, ce qui fait douter de leur relation au droit.

Les compétences pédagogiques et didactiques ne vont pas d'elles-mêmes. Trop de candidats ne maîtrisent pas les programmes d'enseignement dans l'esprit et la lettre. Ainsi que l'exprime une commission du jury 2015 : « Recruterait-on des inspecteurs du permis de conduire ne connaissant pas le code de la route, ou des magistrats ne connaissant pas le code pénal ou des sous-préfets ne connaissant pas l'organisation de l'Etat ? La légitimité d'un inspecteur de l'éducation nationale se fonde sur sa capacité à donner un avis d'expert sur un enseignement dispensé. » Il est donc indispensable de faire la preuve devant le jury de cette capacité à traiter de questions pédagogiques et didactiques, avec des références sérieuses. Là encore, les discours convenus ne sont pas de mise et les recettes toutes faites qui passent par des expressions, consacrées pour un temps bref, ne sont pas des réponses.

De sorte que la projection dans l'exercice concret des responsabilités de pilotage des disciplines et de conseil n'est guère convaincante. Finalement, si actuellement les candidats peuvent avoir une bonne connaissance des structures qui leur sont proches, leur analyse des questions ayant trait à la qualité de l'enseignement reste généralement insuffisante. Pour les candidats à l'exercice d'une bivalence disciplinaire, la question de la maîtrise de la discipline qui n'est pas leur spécialité d'origine reste pleinement posée.

Les faisant fonction d'inspecteurs de l'éducation nationale doivent savoir dépasser leur expérience ponctuelle

Il est à nouveau utile de préciser que le fait d'avoir fait fonction d'inspecteur, d'avoir été chargé d'une mission d'IEN ou « d'aide-IEN », n'est pas un passeport pour l'accès au corps.

Ces missions peuvent être très prégnantes dans le discours des candidats les ayant assumées. Cela peut les conduire à n'appréhender la fonction que par le prisme réducteur de la situation qu'ils ont vécue. On ne peut que déplorer que certains ne parviennent pas à quitter un récit purement factuel d'autant plus qu'il n'est pas nécessaire d'être faisant fonction ou chargé de mission pour correspondre au profil de recrutement. Les tâches accomplies dans l'exercice de ces missions les ont plutôt conduits à privilégier la gestion courante que l'impulsion à moyen ou long terme.

Comme pour les autres candidats, il leur revient de s'interroger sur leur positionnement au sein du système et de le rapporter à d'autres situations et aux grands enjeux éducatifs. La valorisation des compétences acquises peut se trouver facilitée si on la rapporte à un projet professionnel bien pensé que l'on est en mesure d'analyser avec lucidité.

2.2- Les conseils aux candidats

Le jury recommande des efforts de préparation dans les domaines suivants :

Des connaissances indispensables à l'entretien :

- Le système éducatif, son évolution et ses enjeux dans tous les ordres d'enseignement.
- Le métier d'IEN dans sa spécificité, sa place et ses responsabilités.
- Les grands textes législatifs et réglementaires qui organisent le système éducatif.
- Les programmes d'enseignement du 1^{er} degré et des disciplines concernées.

Une projection dans la fonction qui passe par :

- Un projet professionnel pensé dans toutes ses dimensions et une posture en adéquation avec la fonction recherchée.
- L'expression de compétences transférables au regard des exigences du métier.
- Des capacités d'analyse et de réflexion au service des missions d'encadrement pédagogique et de pilotage de disciplines.

Une communication fluide et de qualité avec le jury :

- S'attacher à l'expression de motivations personnelles et authentiques.
- Prendre effectivement en compte les questions posées par le jury.
- Surmonter les temps d'émotivité.

Annexe 1 : données statistiques relatives aux candidats

1 – Les données générales

Le bilan de la session 2015

Postes	Inscrits internet	Dossiers examinés	Admissibles	Admis	Taux de réussite*	Taux de rendement
115	1226	855	269	115	13,45%	100%

Pour mémoire : résultats de la session 2014

Postes	Inscrits internet	Dossiers examinés	Admissibles	Admis	Taux de réussite*	Taux de rendement
115	1288	923	265	115	12,5%	100%

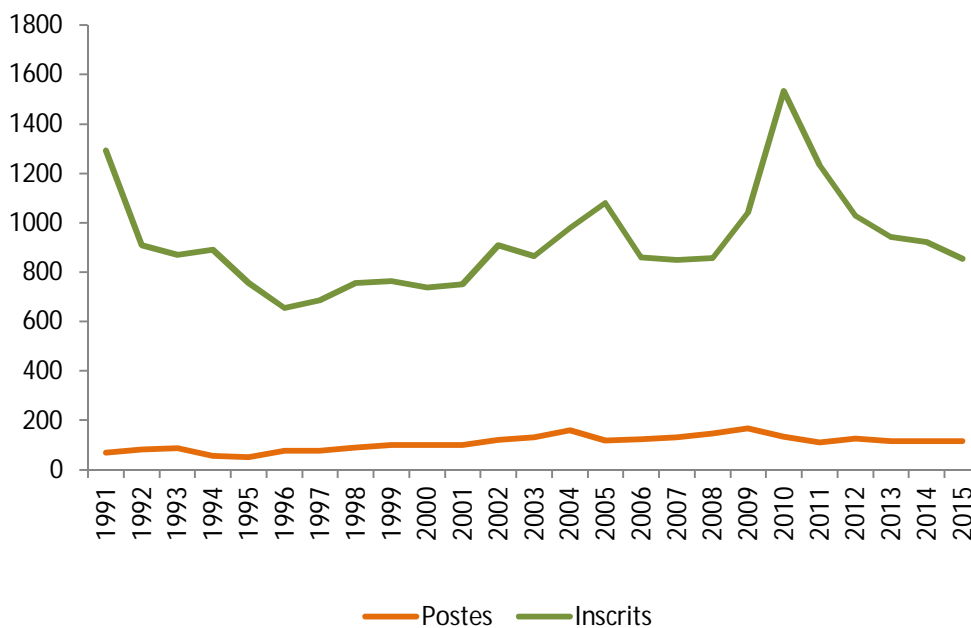
*Candidats admis/candidats inscrits

Taux de réussite par spécialité

Spécialités	Nbre de postes	Nombre d'inscrits	Ratio inscrits/postes	Admissibles	Ratio admissibles/postes	Admis	Taux de réussite
1 ^{er} degré	75	575	7,67%	168	2,24%	75	13%
Information et orientation	10	73	7,3%	26	2,6%	10	14%
E.T. Economie et gestion	9	63	7%	23	2,56%	9	14%
E.T. SBSSA	3	24	8%	7	2,33%	3	13%
E.T. STI Dom : Sc. Industrielles	11	70	6,36%	26	2%	11	16%
Sous-total : Enseignement technique	23	157	6,83%	56	2,43%	23	15%
EG-Lettres Langues vivantes Dom : Anglais	1	15	15%	3	3%	1	7%
EG Lettres Histoire-géographie Dom : Histoire-géographie	1	14	14%	4	4%	1	7%
EG Lettres Histoire-géographie Dom : Lettres	5	21	4,2%	12	2,4%	5	24%
Sous-total : Enseignement général	7	50	7,14%	19	2,71%	7	14%
Total	115	855	7,43%	269	2,34%	115	13,45%

En 2015, le taux de réussite global a augmenté d'un point environ. Pour autant, certaines spécialités sont plus sélectives : Information & Orientation (14% contre 19,67% en 2014), Anglais (7% contre 18,8% en 2014) et Histoire/Géographie (7% contre 15,79% en 2014).

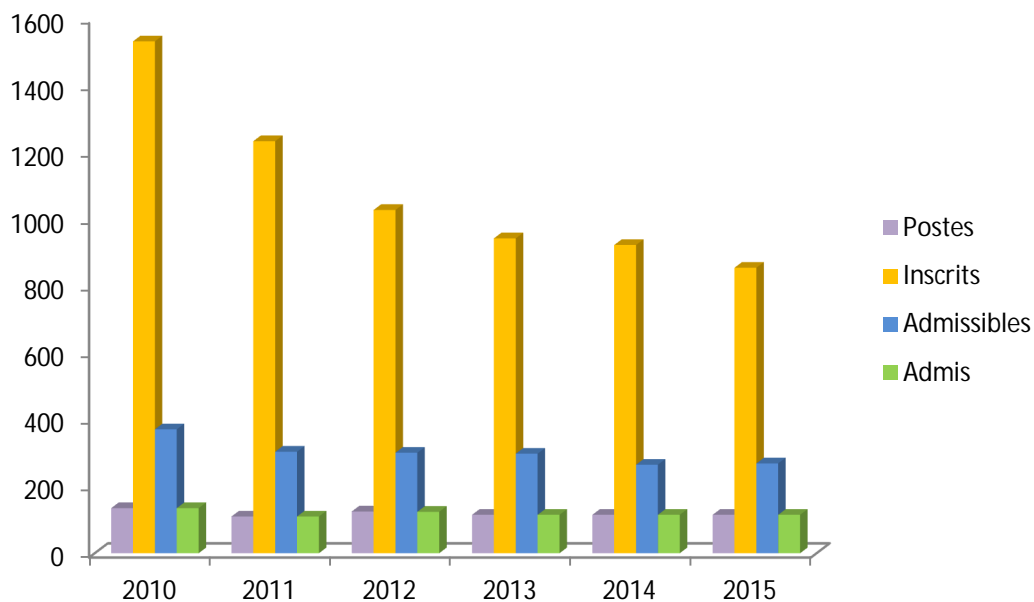
Evolution du nombre d'inscrits et de postes ouverts au concours depuis 1991



Le graphique ci-dessus est établi depuis la session 1991, année de la mise en application du décret statutaire des inspecteurs de l'éducation nationale.

Comparaison des 6 dernières sessions :

Evolution sur les 6 dernières années du concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale

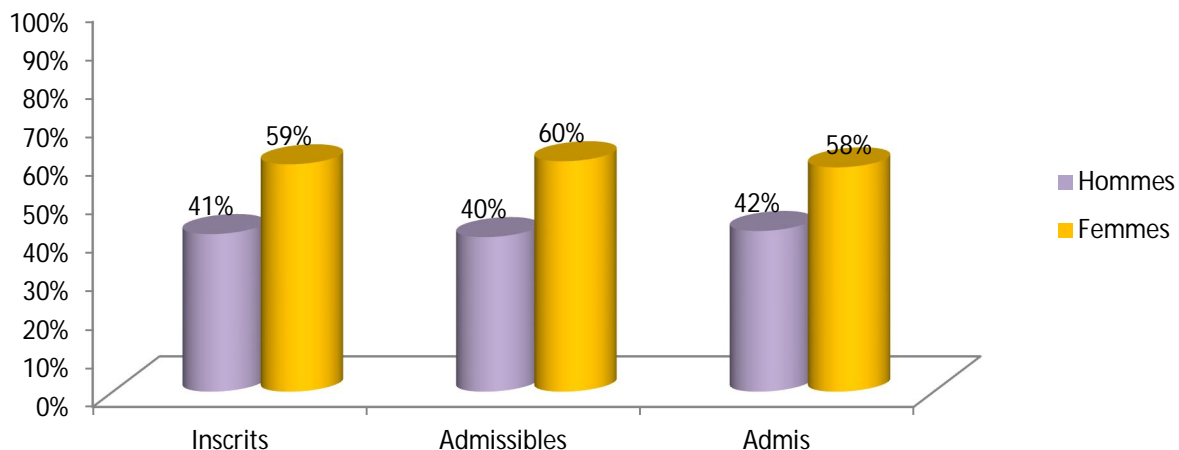


La baisse du nombre d'inscrits engagée depuis 2010, s'est stabilisée depuis les trois dernières sessions

2 – Le profil des candidats

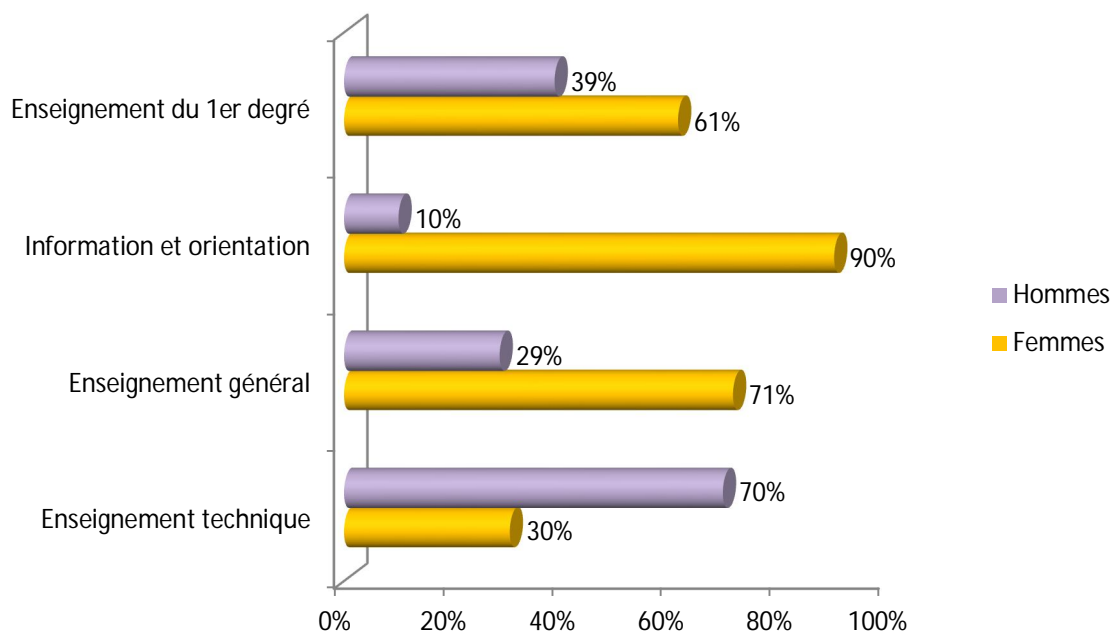
La répartition hommes-femmes

Répartition hommes-femmes pour la session 2015



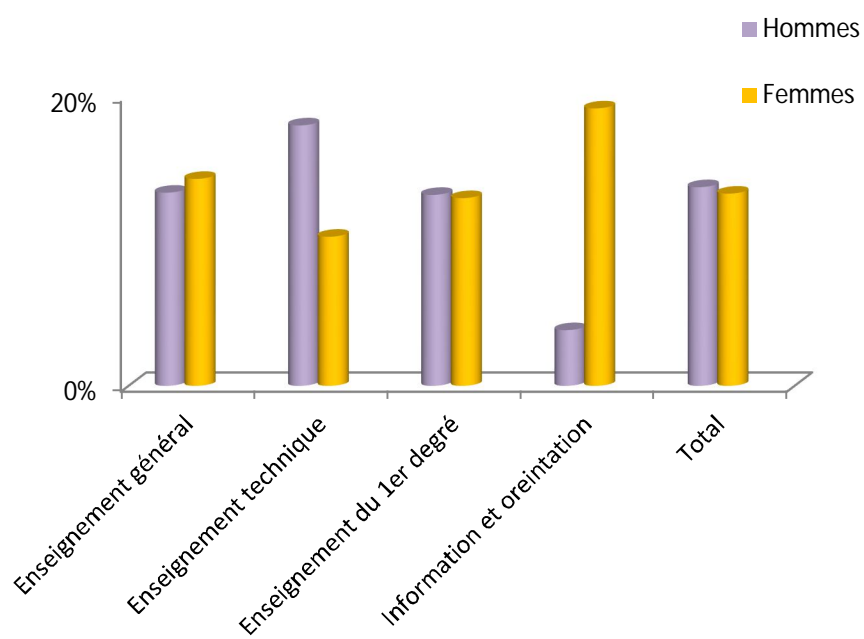
La répartition hommes-femmes montre une majorité de femmes à chaque étape du concours. Par rapport à 2014, le taux de femmes lauréates a largement augmenté passant de 52% à 58%.

Répartition hommes-femmes des admis par spécialité



En 2015, les femmes lauréates sont majoritaires dans toutes les spécialités hormis celles de l'enseignement technique. Par rapport à la session précédente, cette représentation des femmes parmi les lauréats a augmenté dans toutes les spécialités et plus particulièrement en Information & Orientation, passant de 50% en 2014 à 90% en 2015.

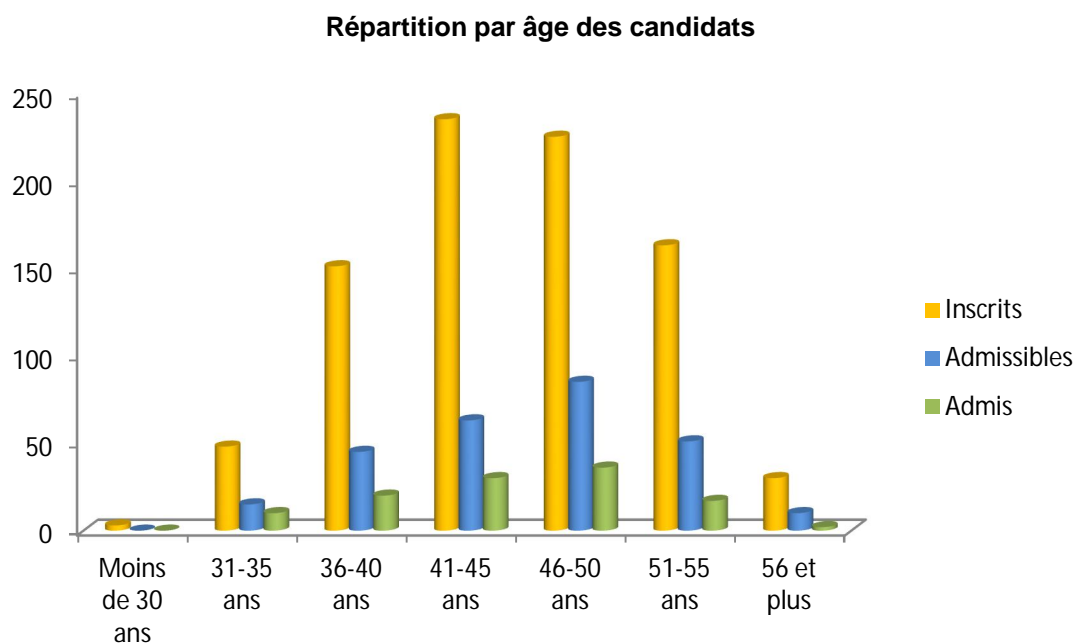
Taux de réussite hommes-femmes par spécialité



L'âge des candidats

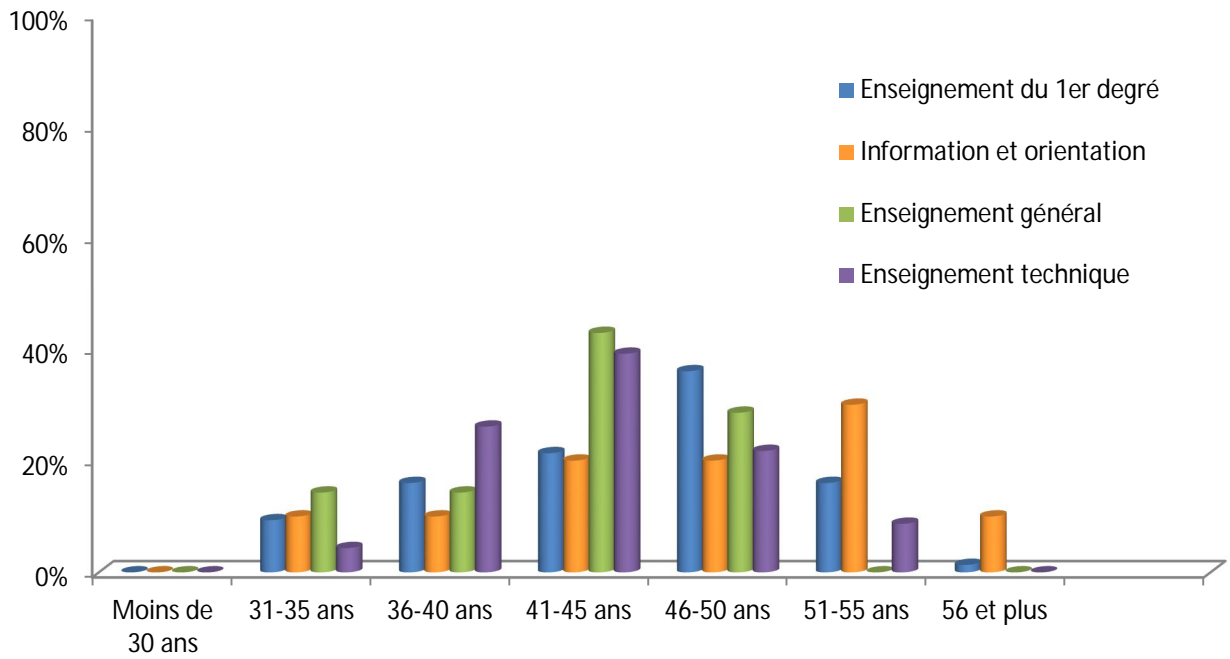
	Moyenne d'âge	Candidat le plus jeune	Candidat le plus âgé
Inscrits	45 ans	27 ans	61 ans
Admissibles	46 ans	32 ans	58 ans
Admis	45 ans	33 ans	58 ans

La moyenne d'âge des lauréats est de 45 ans et reste identique à celle de la session 2014.

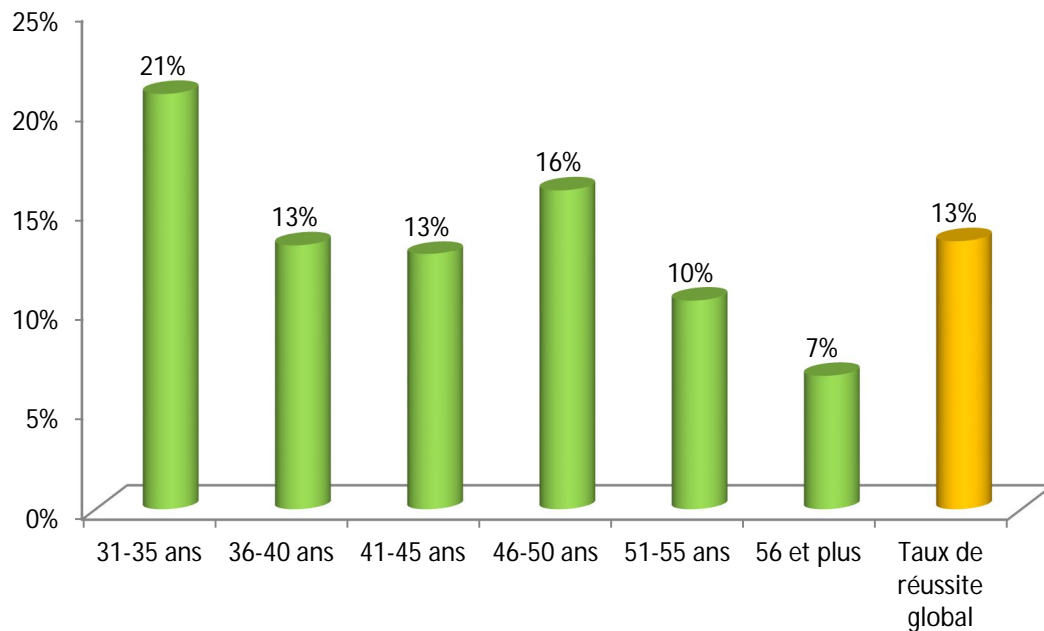


La tranche d'âge des 41-45 ans est celle qui compte le plus de candidats inscrits et celle des 46-50 ans le plus de candidats admissibles et admis.

Tranches d'âge des admis par spécialité



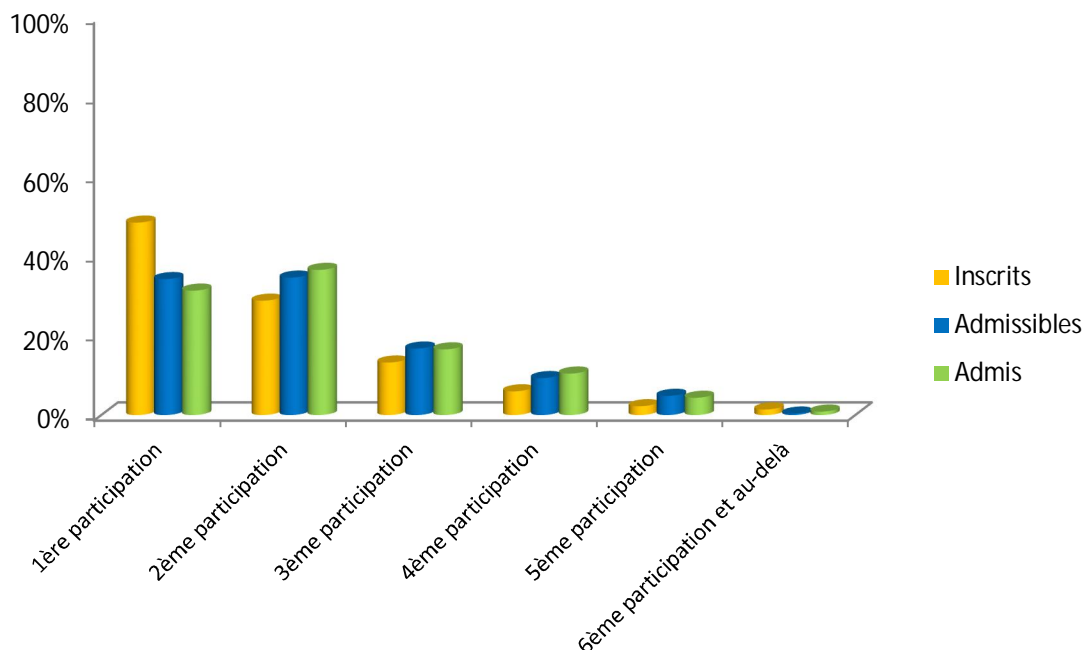
Taux de réussite par tranches d'âge



Le nombre de participations des candidats

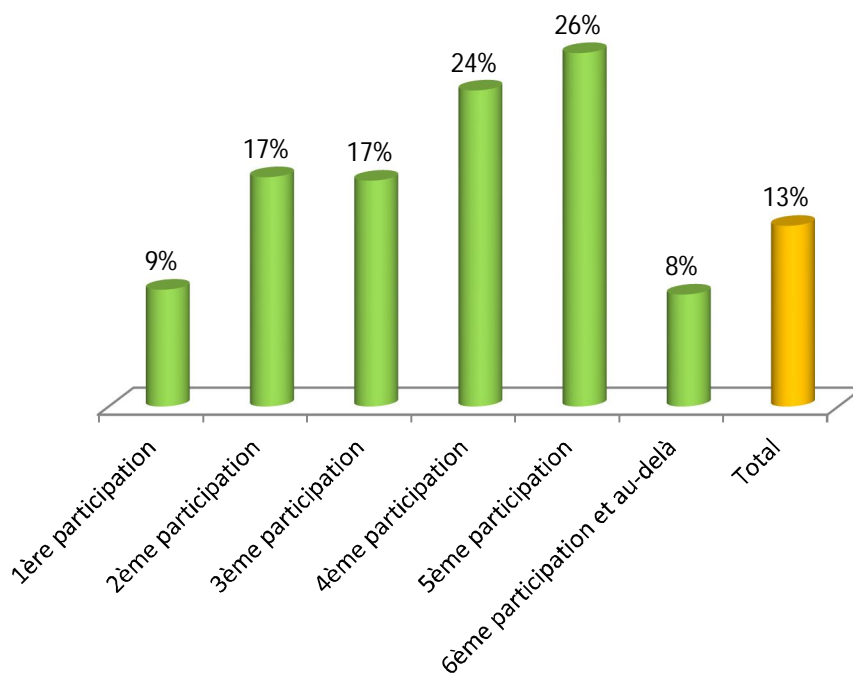
Toutes les données étudiées dans cette rubrique sont renseignées par les candidats lors de leur inscription et sont donc déclaratives.

Répartition des candidats par nombre de participations

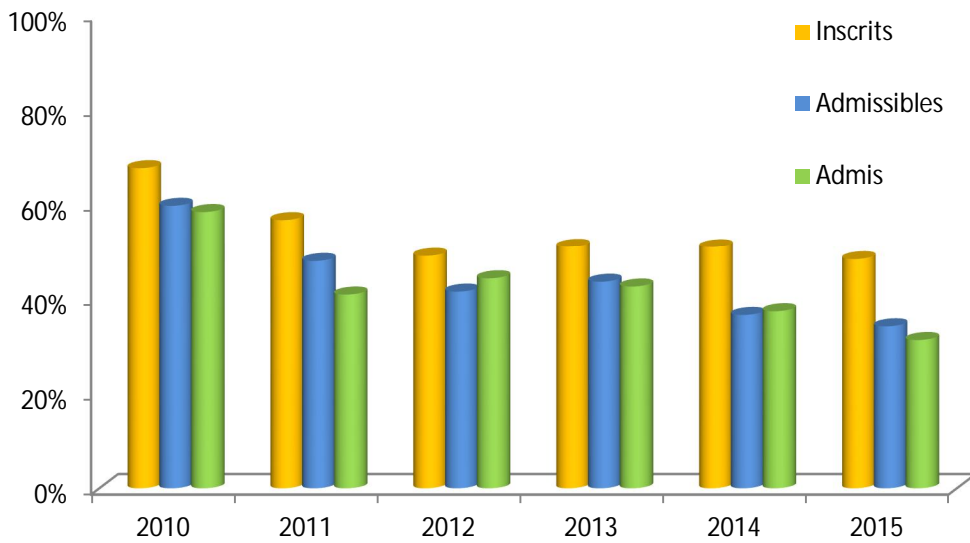


Le taux de candidats inscrits (48%) et admis (31%) se présentant au concours pour la première fois est sensiblement identique à celui de 2014.

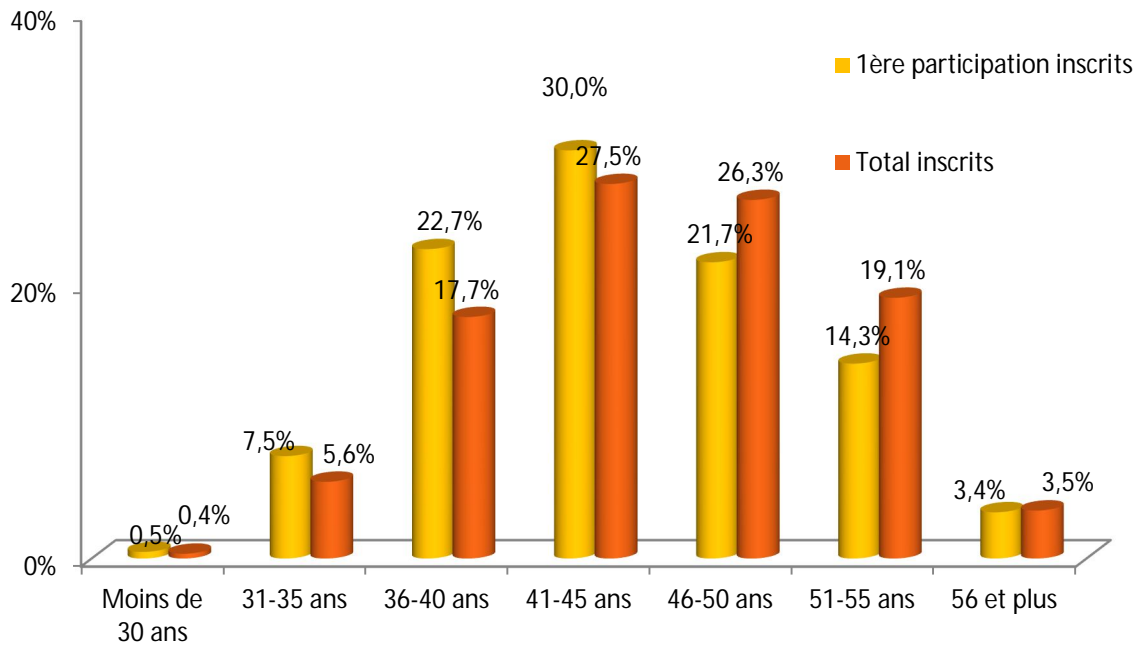
Taux de réussite par nombre de participations



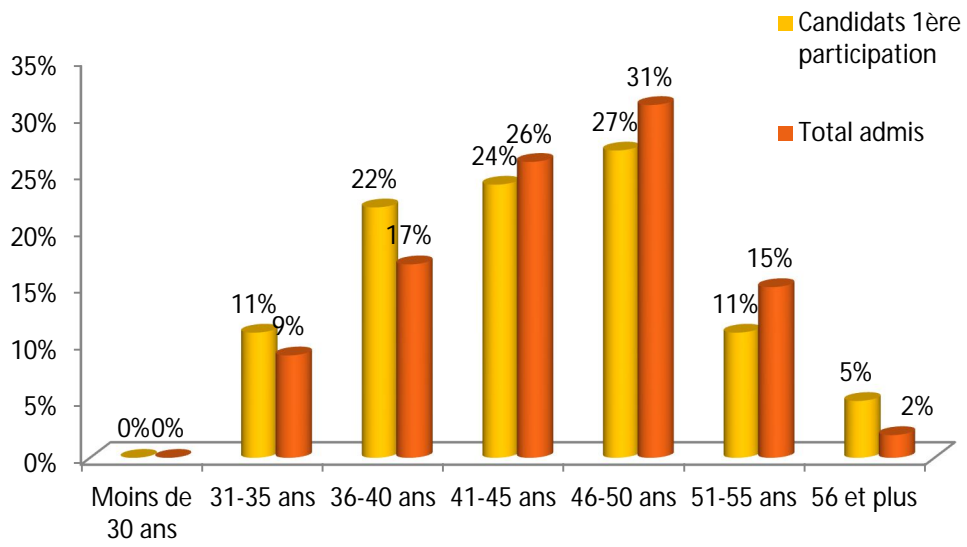
Pourcentage des candidats se présentant au concours pour la 1ère fois depuis la session 2010



Répartition par tranches d'âge des candidats inscrits pour la 1ère fois

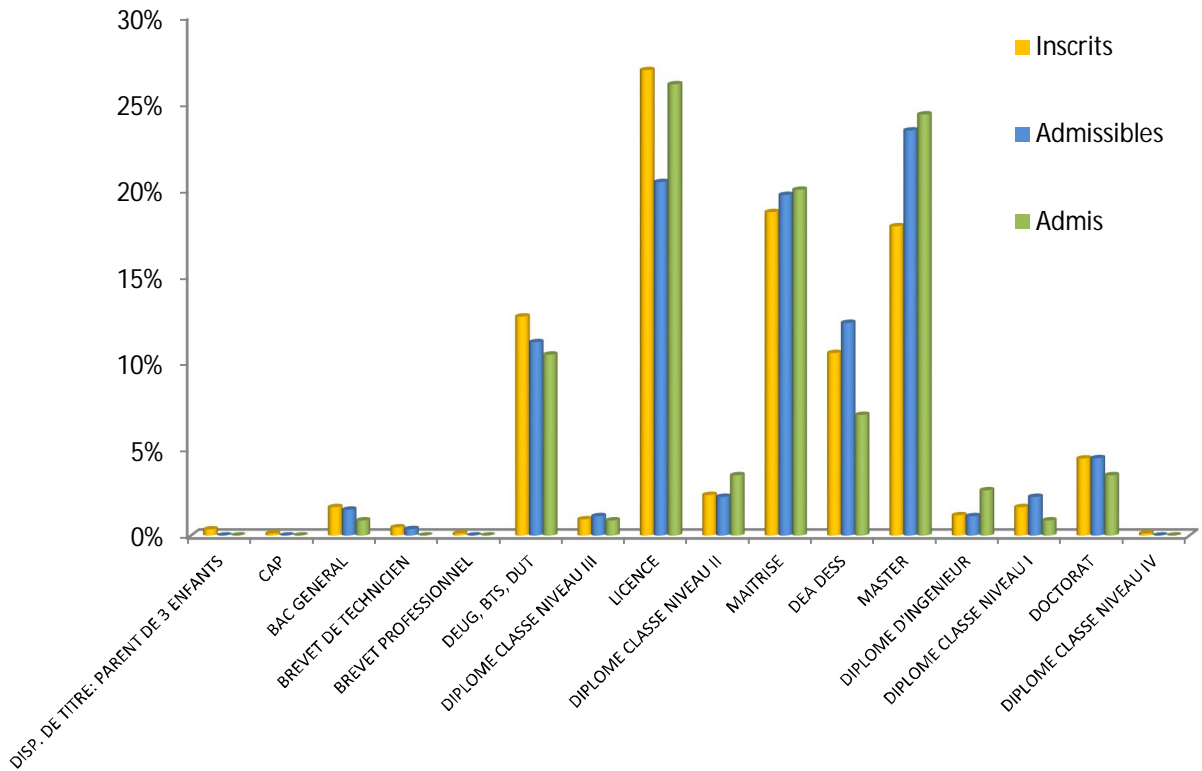


Répartition par tranches d'âge des candidats admis après une 1ère participation

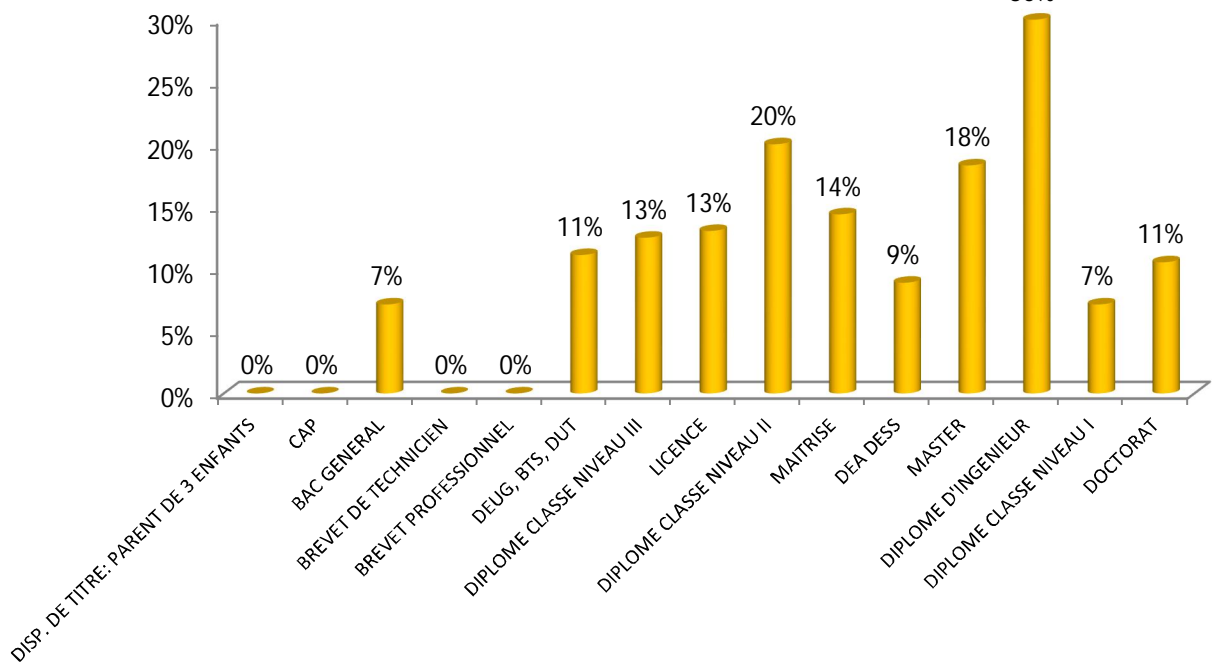


Niveau de diplôme des candidats

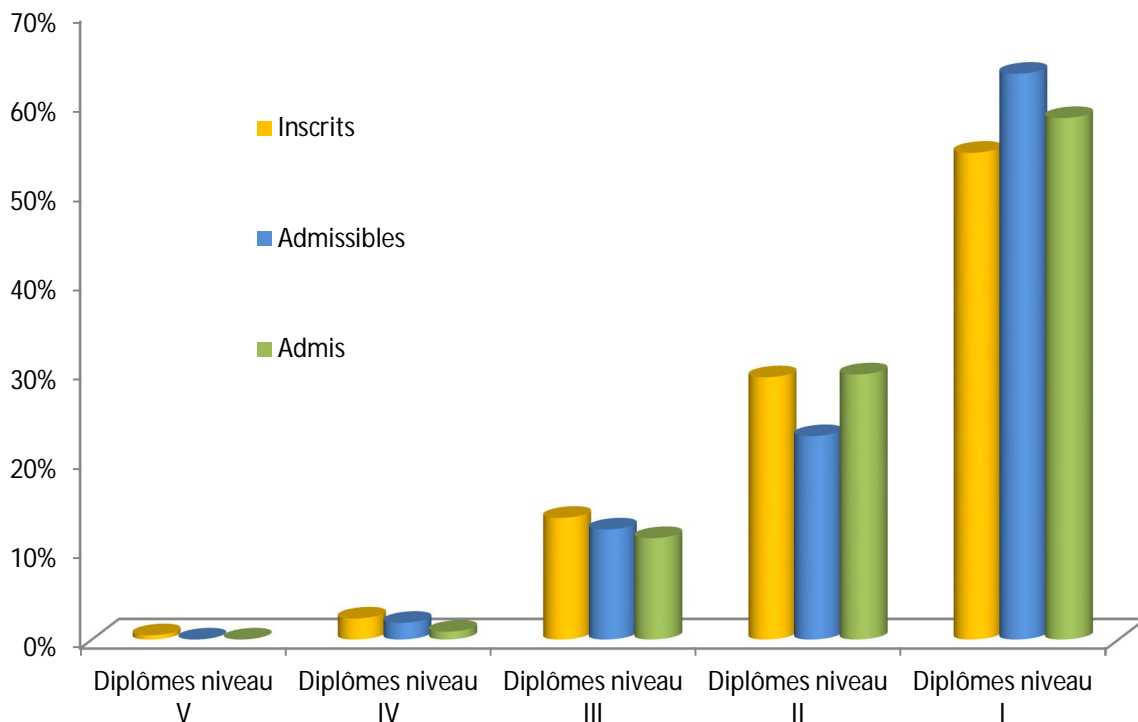
Représentativité des diplômes (cf. tableau ci-après) aux différents étapes du concours



Taux de réussite par diplôme

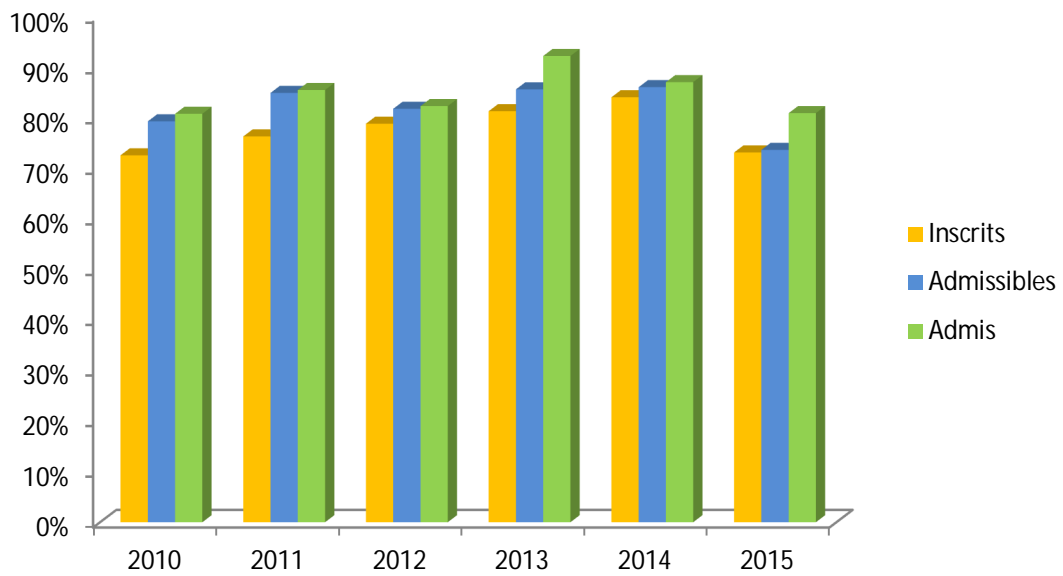


Classification des diplômes : un regroupement par niveau de diplômes permet de mieux appréhender le niveau des candidats :



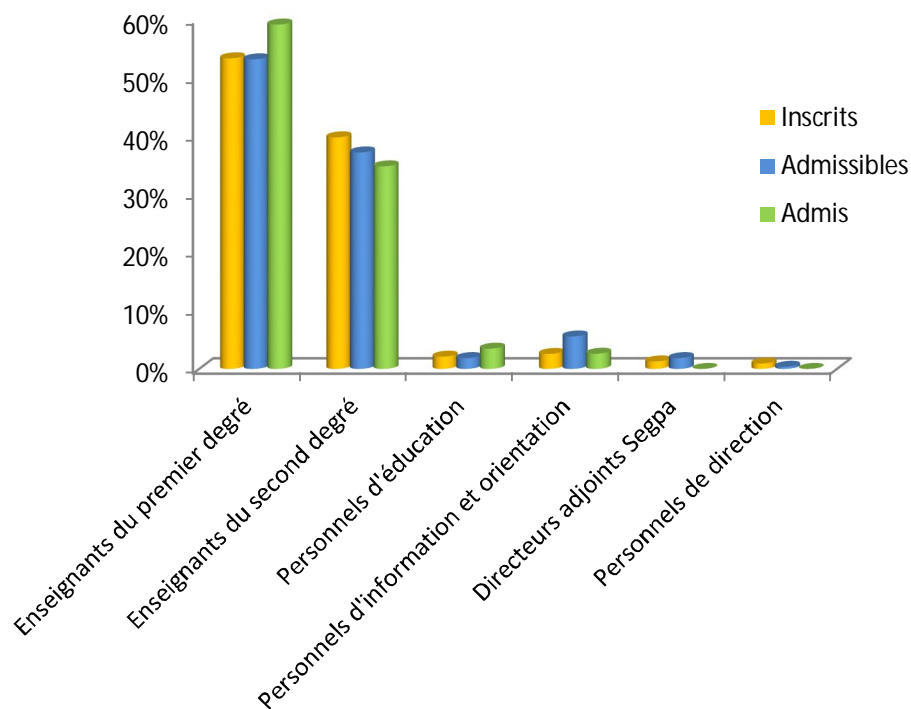
INFRA-BAC et diplômes homologués au niveau V	BEP
	BEPC-Brevet des Collèges
	CAP
	Sans Diplôme
BAC et diplômes homologués au niveau IV	BAC général
	BAC techno/professionnel
	Brevet professionnel
	Brevet de technicien
BAC + 2 et diplômes homologués au niveau III	DEUG
	BTS
	DUT
Diplômes homologués au niveau II	Licence
Diplômes homologués au niveau I	Maîtrise
	Master
	DEA-DESS
	Diplôme d'ingénieur
	Doctorat

Représentation des diplômes égaux ou supérieurs à la licence



Comme pour les précédentes sessions, la majorité des lauréats ont un diplôme égal ou supérieur à la licence.

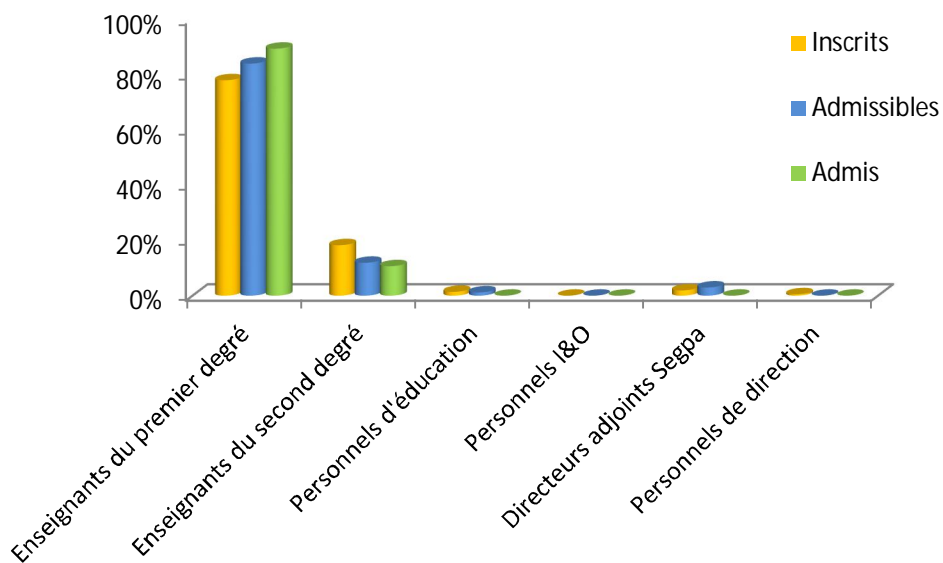
Le corps d'origine des candidats



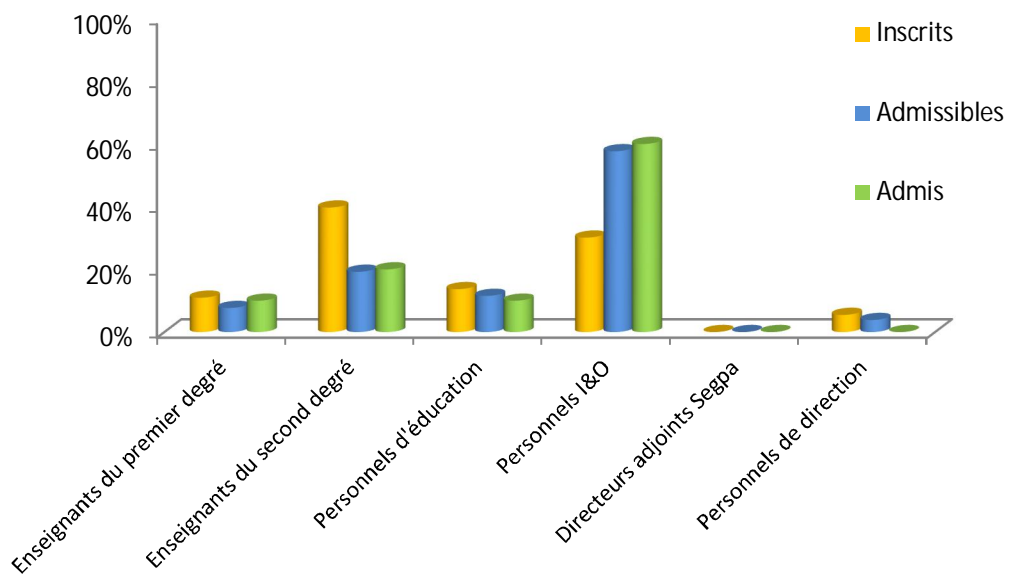
Sur l'ensemble des spécialités, les lauréats sont principalement issus du corps des professeurs des écoles (68 sur 115) et plus d'un tiers d'entre eux est issu des corps enseignants du second degré (40 sur 115).

Corps d'origine des candidats par spécialité

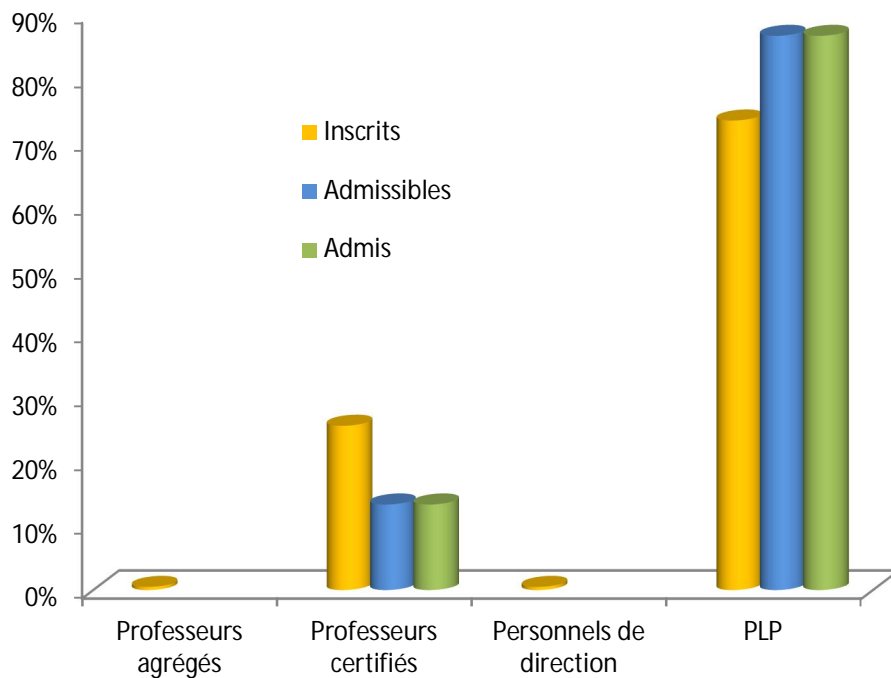
Enseignement du 1er degré



Information et orientation



Enseignement général et technique

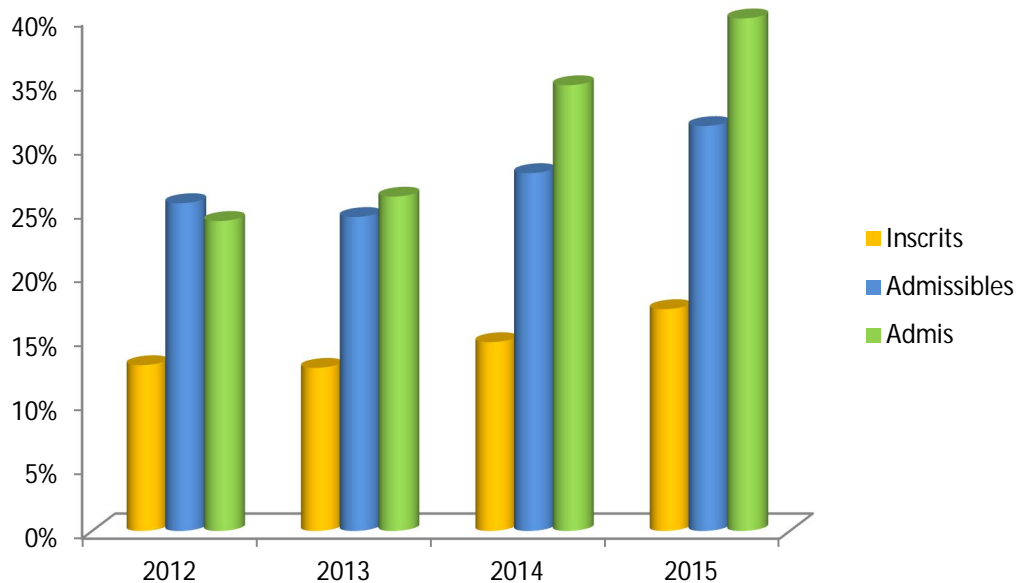


Candidats faisant fonction d'inspecteur de l'éducation nationale

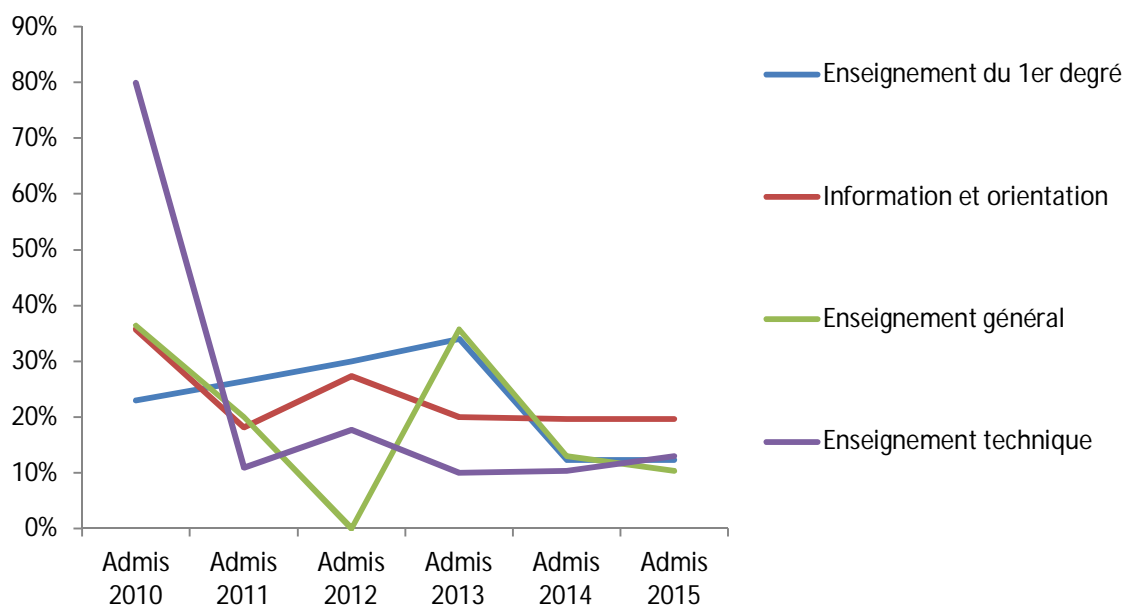
	Total des candidats	Candidats faisant fonction *	Session 2015	Session 2014	Session 2013
Inscrits	855	148	17%	14.73%	12,73%
Admissibles	269	85	32%	27.92%	24,50%
Admis	115	46	40%	34.78%	26,09%

*Candidats ayant déclaré être ou avoir été faisant fonction ou chargé d'une mission d'inspection.

Proportion de faisant fonction depuis la session 2012



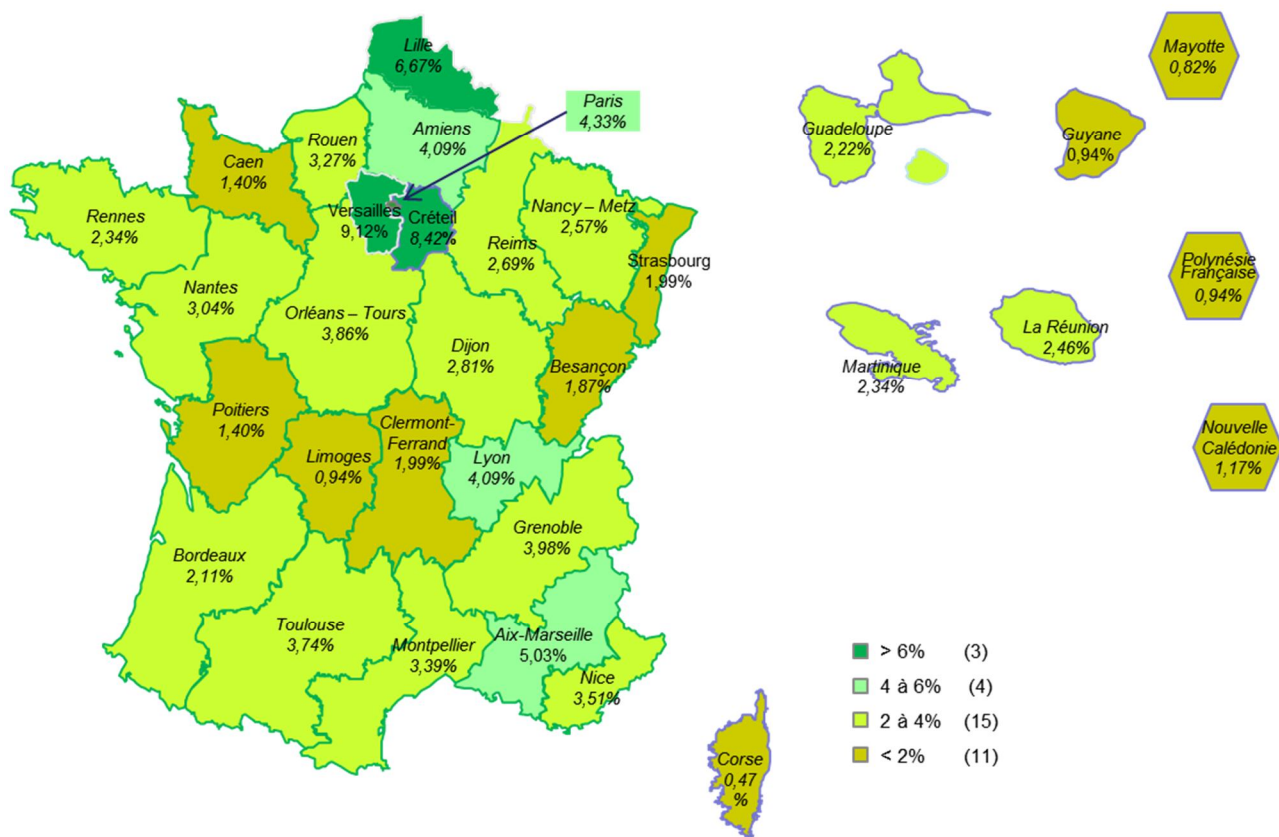
Taux de réussite des candidats faisant fonction, par spécialité, depuis 2010



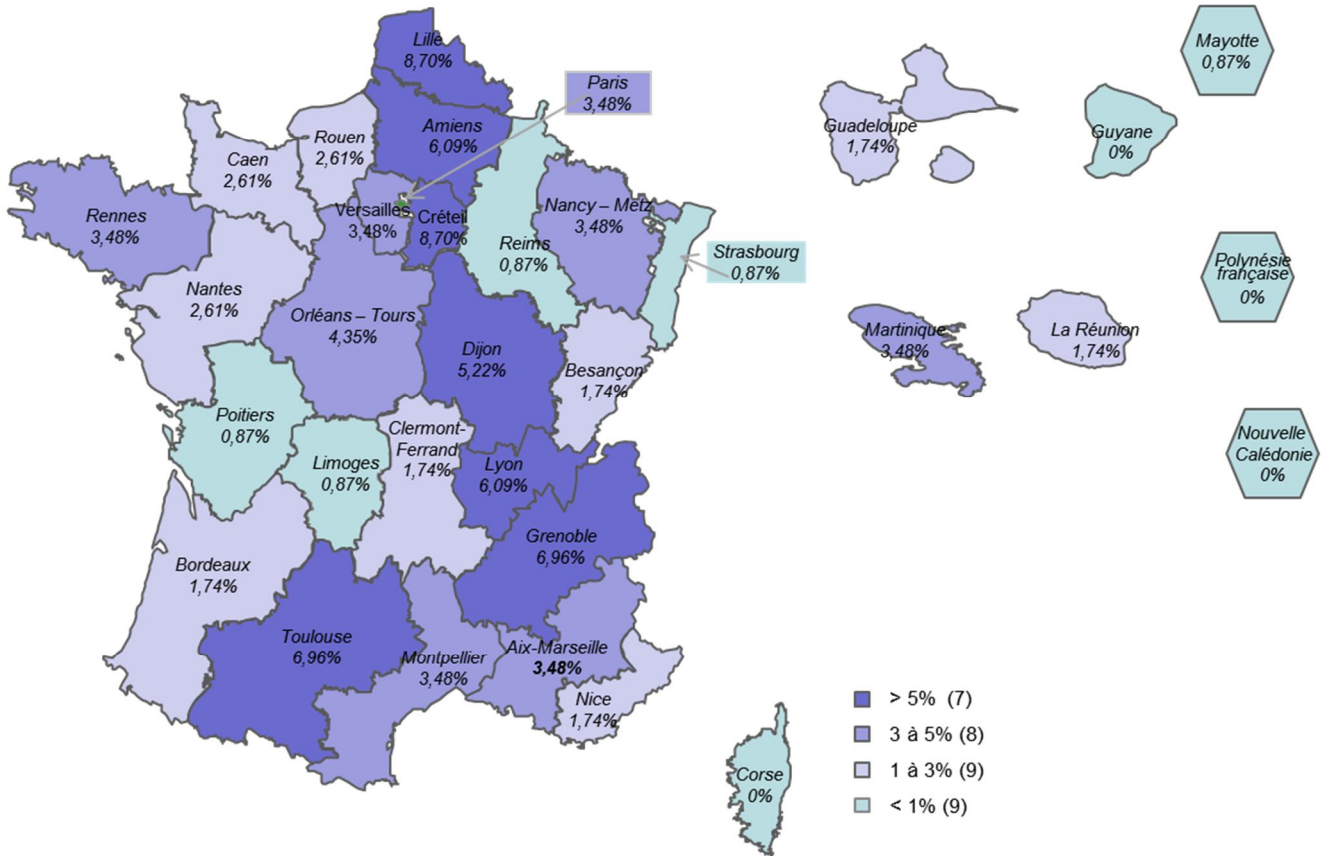
Origine géographique des candidats

ACADEMIES	INSCRITS	%	ADMISSIBLES	%	ADMIS	%	TAUX DE REUSSITE
AIX-MARSEILLE	43	5,03%	14	5,20%	4	3,48%	9,30%
AMIENS	35	4,09%	11	4,09%	7	6,09%	20%
BESANCON	16	1,87%	5	1,86%	2	1,74%	12,50%
BORDEAUX	18	2,11%	9	3,35%	2	1,74%	11,11%
CAEN	12	1,40%	5	1,86%	3	2,61%	25%
CLERMONT-FERRAND	17	1,99%	6	2,23%	2	1,74%	11,76%
CORSE	4	0,47%	0	0%	0	0%	0%
CRETEIL	72	8,42%	24	8,92%	10	8,70%	13,89%
DIJON	24	2,81%	12	4,46%	6	5,22%	25%
GRENOBLE	34	3,98%	17	6,32%	8	6,96%	23,53%
GUADELOUPE	19	2,22%	3	1,12%	2	1,74%	10,53%
GUYANE	8	0,94%	1	0,37%	0	0%	0%
LA REUNION	21	2,46%	7	2,60%	2	1,74%	9,52%
LILLE	57	6,67%	16	5,95%	10	8,70%	17,54%
LIMOGES	8	0,94%	1	0,37%	1	0,87%	12,50%
LYON	35	4,09%	12	4,46%	7	6,09%	20%
MARTINIQUE	20	2,34%	4	1,49%	4	3,48%	20%
MAYOTTE	7	0,82%	1	0,37%	1	0,87%	14,29%
MONTPELLIER	29	3,39%	13	4,83%	4	3,48%	13,79%
NANCY-METZ	22	2,57%	7	2,60%	4	3,48%	18,18%
NANTES	26	3,04%	9	3,35%	3	2,61%	11,54%
NICE	30	3,51%	5	1,86%	2	1,74%	6,67%
NOUVELLE CALEDONIE	10	1,17%	1	0,37%	0	0%	0%
ORLEANS-TOURS	33	3,86%	10	3,72%	5	4,35%	15,15%
PARIS	37	4,33%	13	4,83%	4	3,48%	10,81%
POITIERS	12	1,40%	2	0,74%	1	0,87%	8,33%
POLYNESIE FRANCAISE	8	0,94%	2	0,74%	0	0%	0%
REIMS	23	2,69%	4	1,49%	1	0,87%	4,35%
RENNES	20	2,34%	7	2,60%	4	3,48%	20%
ROUEN	28	3,27%	9	3,35%	3	2,61%	10,71%
STRASBOURG	17	1,99%	8	2,97%	1	0,87%	5,88%
TOULOUSE	32	3,74%	16	5,95%	8	6,96%	25%
VERSAILLES	78	9,12%	15	5,58%	4	3,48%	5,13%
Total général	855	100%	269	100%	115	100%	13,45%

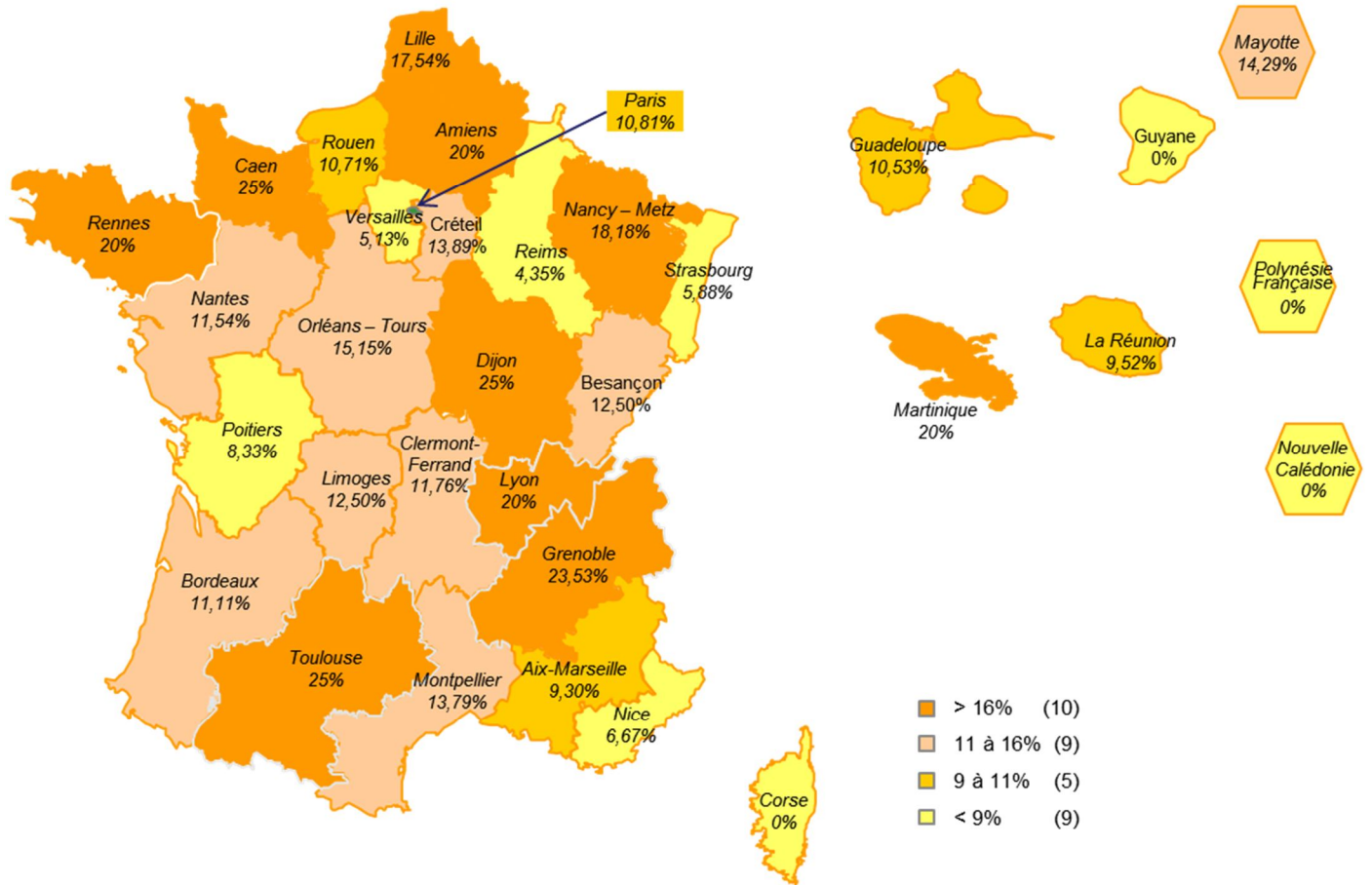
Répartition académique des candidats inscrits



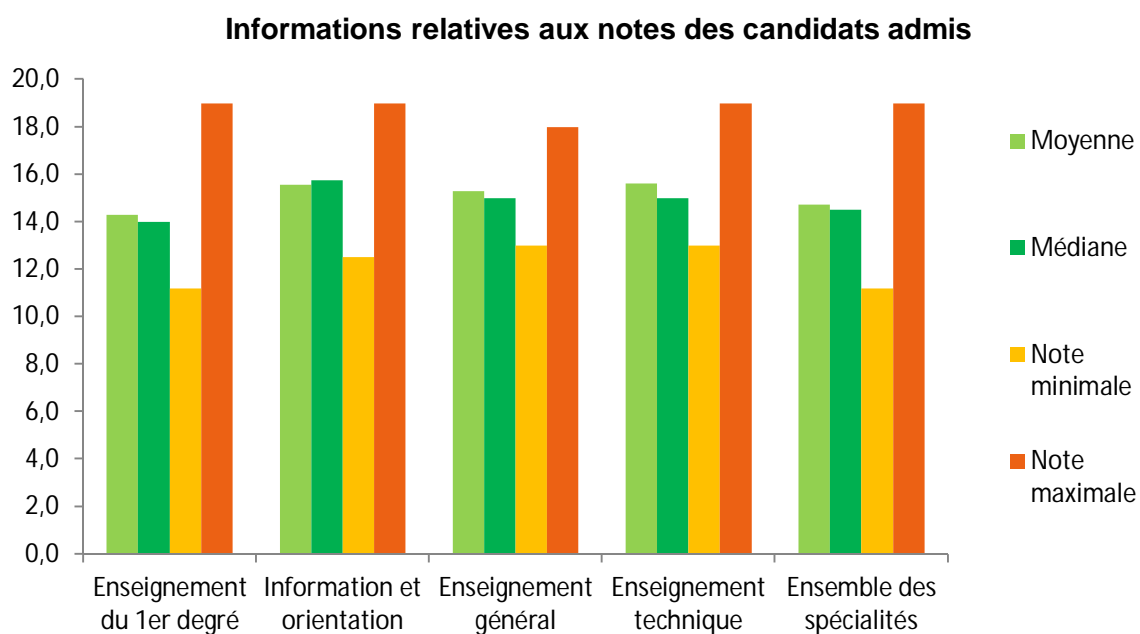
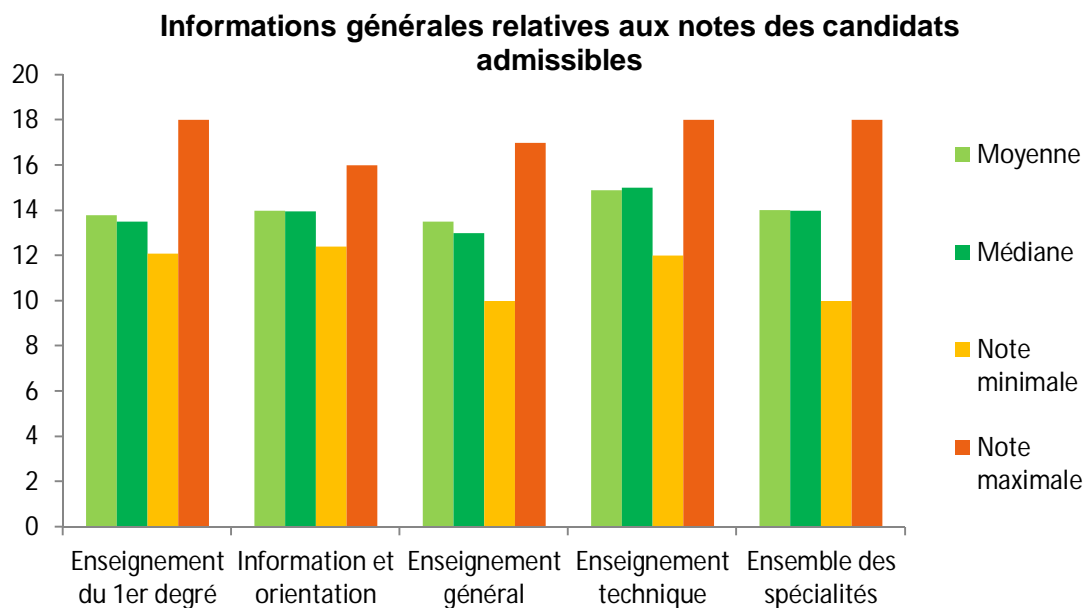
Répartition académique des candidats admis



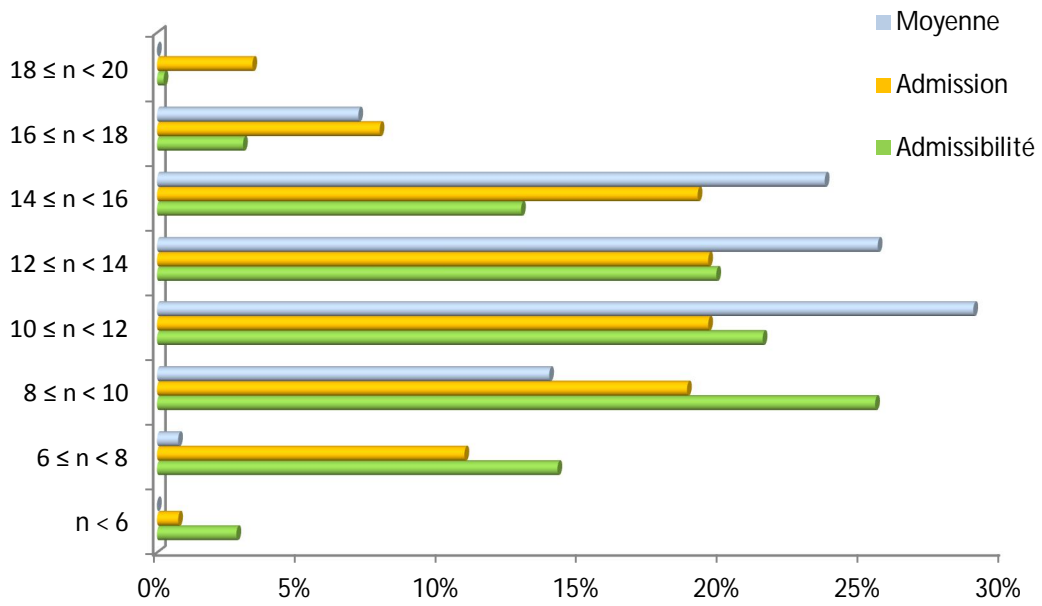
Taux de réussite par académie



3 – Etude sur la répartition des notes

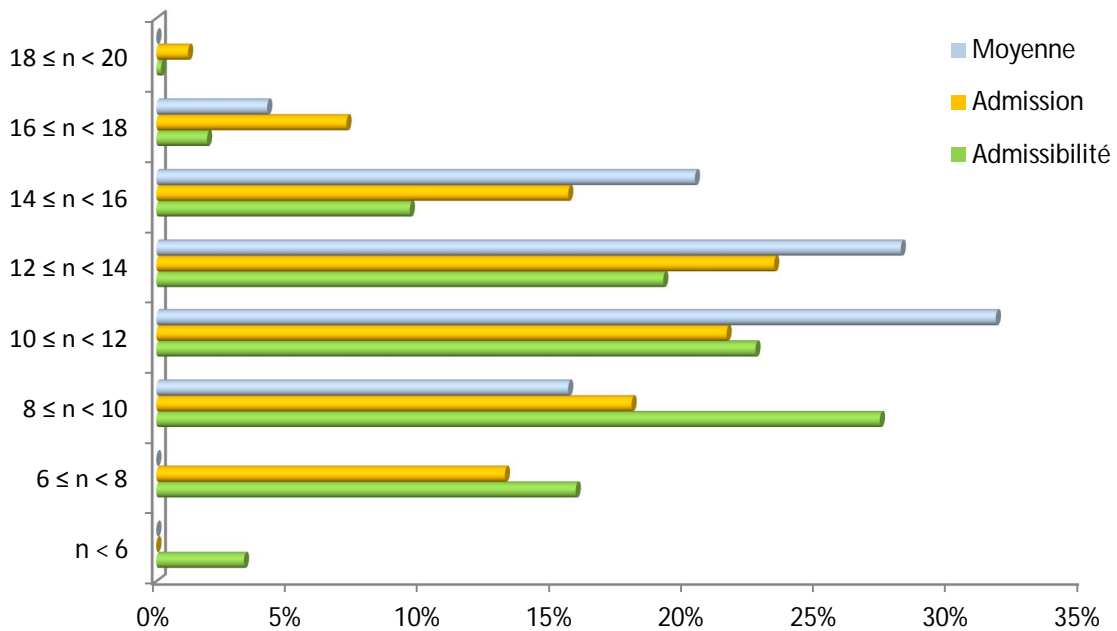


Répartition des notes attribuées aux candidats lors des phases d'admissibilité et d'admission

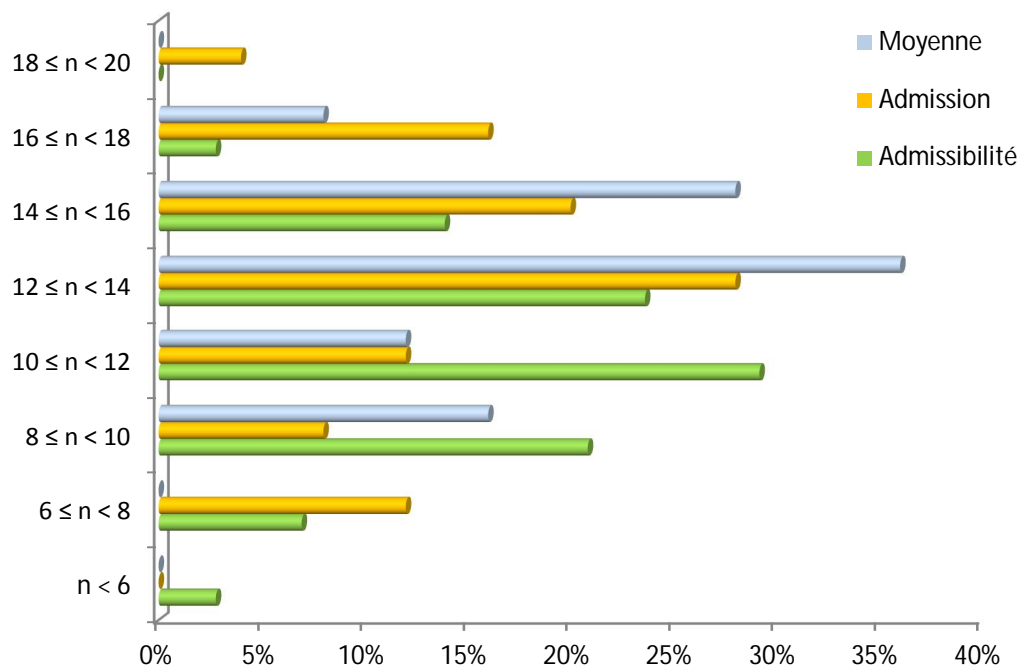


Répartition des notes par spécialité :

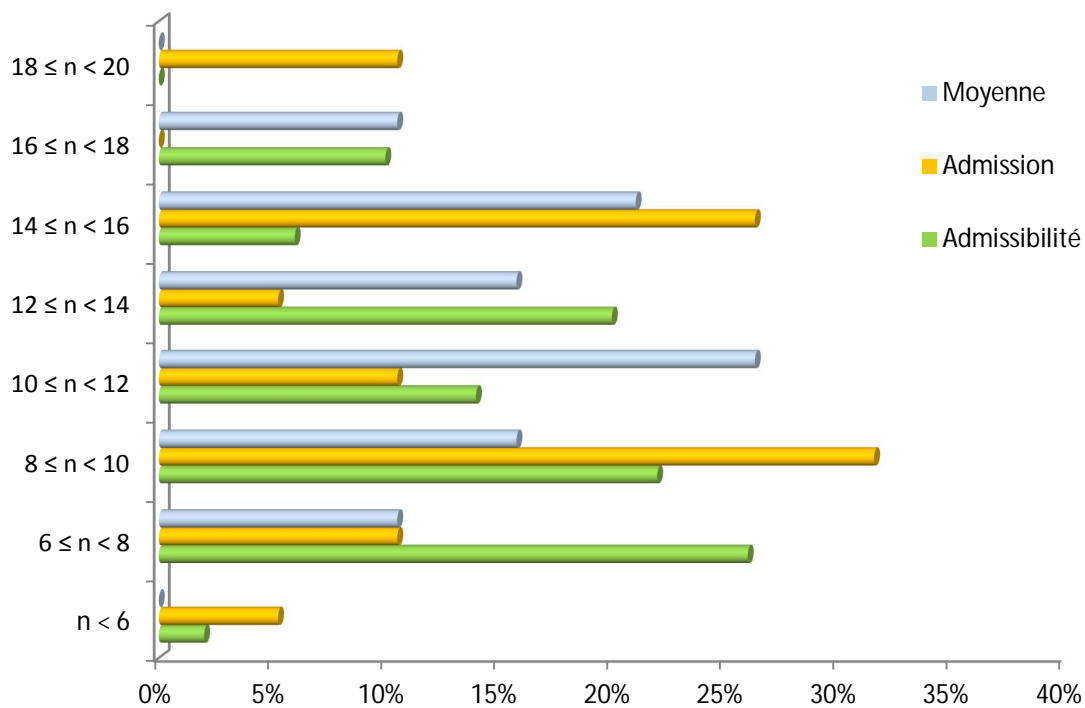
Enseignement du premier degré



Information et orientation



Enseignement général



Annexe 2 : le jury

1 – La composition du jury

Président :

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

Vice-président :

M. MICHEL Didier, inspecteur général de l'éducation nationale

Membres :

Mme ADELIN Laurence, inspectrice générale de l'éducation nationale

Mme ANXIONNAZ Sophie, inspectrice de l'éducation nationale

M. BARBARANT Olivier, inspecteur général de l'éducation nationale

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

M. BERTON Philippe, inspecteur de l'éducation nationale

Mme BLOCH-MONTAGNER Patricia, inspectrice de l'éducation nationale

M. BOULAY François, directeur général adjoint éducation, culture, jeunesse et sport Conseil régional d'Aquitaine

Mme BOUYSSSE Viviane, inspectrice générale de l'éducation nationale

M. BRISSET Laurent, inspecteur général de l'éducation nationale

Mme BULTHEEL Suzanne, inspectrice de l'éducation nationale

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

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

Mme COUVRY Laure, responsable RH WOLTERS KLUWER

Mme CZERNIC Sophia, inspectrice de l'éducation nationale

Mme DENEUVILLE SLOMINSKI Francine, inspectrice de l'éducation nationale

Mme DESCARPENTRIES Hélène, inspectrice de l'éducation nationale

M. DIJOUX Jean-Jacques, Directeur général AGEFA PME

Mme DUBUIS Christine, directeur territorial

Mme FAVRE Odile, inspectrice de l'éducation nationale

Mme FIS Dominique, inspectrice d'académie - directrice académique des services de l'éducation nationale

Mme GAUBERT-MACON Christine, inspectrice générale de l'éducation nationale

M. GOUDAL Olivier, colonel de l'armée de l'air (RH)

M. GRIFFOUL Alain, inspecteur de l'éducation nationale

M. GRONDEUX Jérôme, inspecteur général de l'éducation nationale

Mme GUILLET Françoise, inspectrice générale de l'éducation nationale

M. HOUDU Michel, inspecteur académique- inspecteur pédagogique régional

M. HUNAULT Ollivier, inspecteur général de l'éducation nationale

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

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

Mme LAGADEC Brigitte, inspectrice de l'éducation nationale

Mme LANLO Virginie, maire-adjoint

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

Mme LELOUP Marie-Hélène, inspectrice générale de l'éducation nationale

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

Mme LOEFFEL Laurence, inspectrice générale de l'éducation nationale

Mme LOUVION Martine, inspectrice de l'éducation nationale

Mme MASSART Claudine, inspectrice de l'éducation nationale

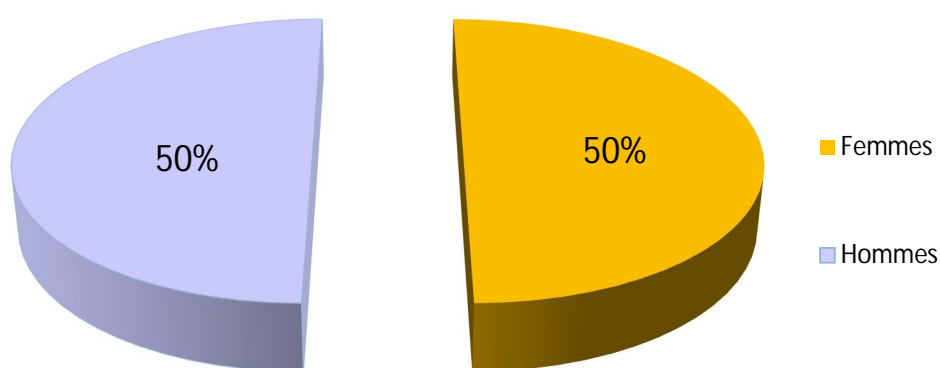
Mme MAZZONI Claude, directrice territoriale

M. MC ELWEE James, inspecteur pédagogique au Royaume Uni

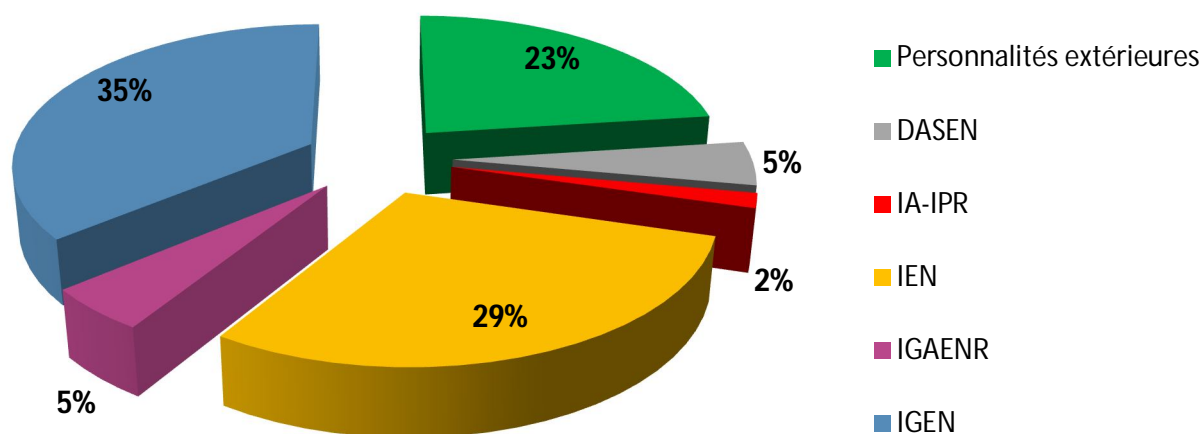
Mme MEGARD Marie, inspectrice générale de l'éducation nationale
M. MISMACQUE Laurent, directeur régional au sein d'une société
Mme MONTI Françoise, inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M. PETREAU Gilles, inspecteur général de l'éducation nationale
Mme PICHON Patricia, inspectrice de l'éducation nationale
Mme PRIGENT Lorène, consultante en développement des systèmes éducatifs
M. RICHET Bertrand, inspecteur général de l'éducation nationale
M. RINGARD-FLAMENT Jean-Charles, inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme ROHEE COBO Marie-Françoise, inspectrice de l'éducation nationale
M. ROUCEAU Alain, général de l'armée de l'air (RH)
Mme SACHE Martine, inspectrice de l'éducation nationale
Mme SCHLUND Fabienne, inspectrice de l'éducation nationale
M. SCHMITT Jean-Michel, inspecteur général de l'éducation nationale
Mme SEFSAF Farida, déléguée régionale formation
M. SUEUR Rémy, président d'une association complémentaire de l'école publique
M. TOUPRY Denis, inspecteur d'académie -directeur académique des services de l'éducation nationale
M. ULMANN Patrick, consultant en recrutement
Mme VASSAL Dominique, inspectrice de l'éducation nationale
M. VIOLLIN Samuel, inspecteur général de l'éducation nationale
M. WALLON Didier, inspecteur de l'éducation nationale
M. ZARKA Yves, inspecteur d'académie- inspecteur pédagogique régional

2 – Les données chiffrées

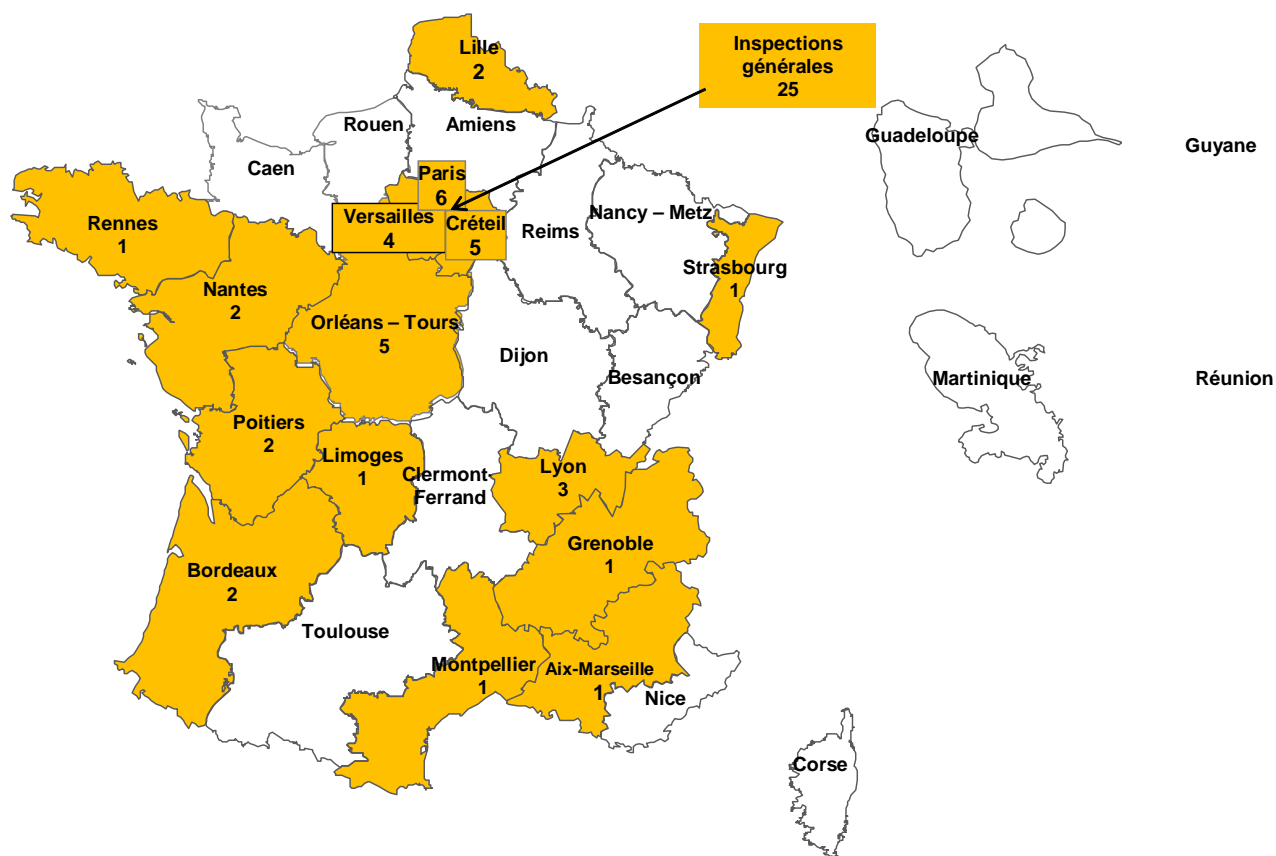
Répartition hommes-femmes



Origine professionnelle des membres du jury



Origine académique des membres du jury du concours IEN session 2015



Annexe 3 : références réglementaires du concours

- Décret n°90-675 du 18 juillet 1990 modifié portant statuts particuliers des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale.
- Arrêté 22 juin 2010, modifié, relatif à l'organisation générale des concours des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale.
- Arrêté du 16 juillet 2014 autorisant au titre de l'année 2015 l'ouverture d'un concours pour le recrutement d'inspecteurs de l'éducation nationale.
- Arrêté du 17 juillet 2014 portant nomination du président et du vice-président du jury du concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale au titre de la session 2015.
- Arrêté du 15 janvier 2015 fixant le nombre de postes offerts aux concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale.
- Arrêté du 16 janvier 2015 portant nomination du jury du concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale.