

RAPPORTS DE JURY session 2015

Concours de recrutement des inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux



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 D'ACADEMIE -
INSPECTEURS PEDAGOGIQUES REGIONAUX**

Rapport établi par François Louveaux, président du jury
et Brigitte Bajou, vice-présidente du jury

Session 2015

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
INTRODUCTION : la stabilité d'un concours désormais installée.....	3
1/ Un jury divers, collégial.....	4
2/ Des épreuves nécessairement sélectives	4
3/ De riches perspectives	8
4/ ANNEXES.....	10
<i>DONNEES GENERALES</i>	10
<i>LE PROFIL DES CANDIDATS</i>	12
<i>LES RESULTATS ACADEMIQUES</i>	20
<i>LES NOTES</i>	24
<i>LES MEMBRES DU JURY</i>	25
<i>RAPPEL DE LA REGLEMENTATION</i>	29

INTRODUCTION : la stabilité d'un concours désormais installée.

Stabilité et continuité auront caractérisé la session 2015 du concours de recrutement des IA-IPR. Le nombre de candidats se maintient : la perte apparente de 10 candidats (279 cette année pour 289 en 2014) s'explique par le fait que seules 15 spécialités étaient ouvertes cette année contre 18 en 2014. La qualité des candidatures, déjà soulignée par le jury de 2014, se confirme et désormais les moyennes obtenues par les meilleurs lauréats atteignent et dépassent 15/20, un indicateur tout relatif certes, mais très encourageant, et la moyenne des admis se situe à 14/20 (l'annexe statistique ci-après donne tous les détails). Les 80 postes mis au concours ont été pourvus et le jury a le sentiment d'avoir proposé au recrutement des collègues qui devraient, une fois formés, bien exercer leur nouveau métier. Cela ne veut pas dire qu'il n'y aura pas de possibles déceptions : le concours n'est pas un mode de recrutement infaillible, mais d'autres ne le sont pas plus. Surtout le jury sait parfaitement que de bons candidats ont pu ne pas être admis ou admissibles ; il y a toujours une part d'aléa, on peut passer à côté d'une épreuve, mais le jury constate avec grand plaisir les progrès le plus souvent très significatifs des « recalés » d'une session précédente.

Ces résultats doivent d'abord à la qualité des candidats, à celle des préparations qui leur sont offertes, pas partout on peut le regretter. Le concours est un exercice calibré, et quand on en a compris les règles, on peut s'y préparer efficacement même si cela ne garantit pas un succès à tous les coups : il peut y avoir des contre-performances liées au stress mais aussi de la concurrence surtout lorsque le nombre de postes proposés est faible. Dans tous les cas, il s'agit de présenter un projet mûri et réfléchi, fondé sur une réflexion et un engagement personnels.

Le très grand professionnalisme des services explique aussi la bonne réussite du concours. Les services de la direction générale des ressources humaines du ministère (DGRH) accompagnent attentivement les candidats tout au long du processus, assurent une logistique sans faille lors des épreuves, organisent une journée de rencontre et formation des membres du jury, tout cela est essentiel.

Les services du SIEC se mobilisent pour le concours, permettent aux délibérations d'admissibilité et d'admission, aux épreuves orales de se dérouler dans d'excellentes conditions, sans qu'aucun souci matériel ne vienne perturber la concentration des candidats et celle des membres du jury. Les différents services jouent un rôle discret mais majeur, le jury les salue et les remercie.

Les membres du jury ont bien sûr leur pleine part de responsabilité. Compétence, collégialité, rigueur, attention portée aux candidats, compréhension, indulgence, exigence, souci de l'intérêt général, bref toutes les qualités professionnelles que l'on peut souhaiter étaient au rendez-vous, avec en sus ce qu'il faut de recul pour que le travail de sélection qui est celui d'un jury se fasse au mieux, sans jamais être inutilement austère ou surtout désincarné, sans oublier que ce concours s'adresse à des collègues qui ont fait leurs preuves dans leurs responsabilités antérieures, ont eu le courage de préparer un concours difficile et dont les mérites sont grands, quelle que soit leur prestation d'un jour et même s'ils ne semblent pas toujours prêts à un nouveau métier, de nouvelles responsabilités.

La stabilité du concours repose bien évidemment sur la continuité des attentes du jury. Le rapport de 2013 fait un focus sur la nature des épreuves d'admissibilité et d'admission. Celui de 2014 précise les attentes des jurys. Cette année la poursuite de cet échange à distance avec les candidats

qu'est le rapport prend appui sur le croisement entre les rapports des commissions et les retours du questionnaire - on n'ose écrire de satisfaction - que la DGRH propose anonymement à tous les candidats, admis, admissibles comme recalés (175 réponses, inégalement développées, mais riches). Cela veut dire bien sûr que la lecture des rapports précédents est fortement recommandée.

1/ Un jury divers, collégial

La composition du jury figure plus bas dans la suite du rapport. Elle témoigne de choix, symbolise les intentions. Il y a depuis plusieurs années une politique continue d'ouverture, de diversification du jury. Au-delà de la parité, les directoires successifs du concours ont voulu élargir la composition des commissions : les IA-IPR, comme d'ailleurs les IEN, sont amenés à travailler avec des acteurs de plus en plus nombreux et différents : professeurs et chefs d'établissement, autres inspecteurs, responsables des services, DASEN, recteurs bien sûr, mais aussi autres responsables de l'Etat et des collectivités, de l'entreprise mais encore, et de plus en plus, le monde du supérieur, universités, enseignants chercheurs. La composition du jury, celle des commissions d'oral ne peuvent représenter toute cette diversité, mais le renouvellement périodique du jury permet de veiller à ce que globalement le jury en rende compte. Dans les deux dernières années ont été ainsi recrutés, une rectrice, un préfet, un DASEN, la directrice d'une Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education, un responsable de l'enseignement dans une région, un magistrat de tribunal administratif, des enseignants chercheurs à l'université, une chercheuse au CNRS, mais aussi un cadre supérieur de grande entreprise.

Le dossier de RAEP est noté, les commissions s'attachant à une notation positive, bienveillante avec un éventail relativement resserré car l'essentiel se joue dans la rencontre entre une personnalité et une commission à l'oral, l'heure d'entretien étant un révélateur plus fiable qu'un dossier, même si l'effet de stress joue à plein. L'admissibilité détermine les candidatures qui semblent intéressantes, ceux des candidats auxquels on donne l'occasion et la chance de présenter à l'oral un projet dont la RAEP donne une idée d'ensemble qui mérite approfondissement et suscite des interrogations. Dans la commission d'oral, trois examinateurs : la présidente ou le président de commission, une inspectrice générale ou un inspecteur général de la discipline ou spécialité de recrutement, une « personnalité extérieure ou qualifiée » appartenant aux mondes avec lesquels travaillera un IA-IPR, l'enseignement supérieur, d'autres administrations, des collectivités. Chaque candidat n'est donc pas confronté à des représentants de tous ceux avec lesquels il travaillera effectivement, mais le fonctionnement collégial du jury garantit que l'évaluation de la prestation du candidat prend bien en compte le spectre de ses compétences et aptitudes, de ce qui relève de la discipline comme de sa capacité à en sortir, à s'adresser à des non spécialistes de sa discipline, à des acteurs qui ne sont pas familiers de certains modes de fonctionnement, des sigles, qui caractérisent écoles et EPLE. Cela suppose que le fonctionnement du jury soit propice à cette collégialité. Chaque année, en janvier, une réunion préparatoire permet d'accueillir les nouveaux membres, de rappeler les principes de fonctionnement du jury, d'échanger les expériences, de partager les questionnements.

2/ Des épreuves nécessairement sélectives

Quelques candidats, des non admis mais aussi un admis ont le sentiment de ne pas savoir exactement ce que l'on attend et que conseils comme rapports de jury restent trop généraux et

allusifs. Au risque de la répétition, il faut donc revenir sur ce que sont les épreuves, en ayant bien conscience que ce concours cherche à évaluer un potentiel, des aptitudes à exercer une mission nouvelle, donc des personnalités. Si l'on était capable de mesurer cela de façon précise et incontestable par des épreuves, cela se saurait. Chaque entretien oral est unique car les personnalités sont différentes. Pour autant le cadre doit être clair, les attentes comprises et les règles fixées et connues.

Le concours est une opération de recrutement, le candidat doit ainsi convaincre par son dossier de la pertinence et du caractère réfléchi de sa démarche, de ses atouts. La commission d'admissibilité veut donner sa chance à un maximum de candidats, en fonction bien sûr du nombre de dossiers et de postes ouverts au recrutement. A l'oral, le candidat doit saisir la chance qui lui est offerte. Dans la première partie de l'épreuve, le candidat a quinze minutes pour dire l'essentiel, ce que le jury doit absolument savoir de son projet, de ce qui l'a construit, de ce qui l'appuie, de ce qui témoigne d'une démarche murie et nourrie. La seconde partie de l'épreuve permet au jury d'évaluer cette démarche, de tester en partant de situations professionnelles que peut rencontrer un IA-IPR, la capacité du candidat à changer de posture, de s'assurer qu'il a bien conscience des exigences éthiques de son nouveau métier, de ses contingences aussi.

La constitution du dossier de RAEP est une épreuve de concours au plein sens du terme, elle a de fortes exigences, elle se prépare, se mûrit. Les préparations offertes en académie, mais aussi les conseils donnés sur le site (salués par de nombreux candidats), aident à formuler progressivement un dossier exigeant. La forme est imposée, volontairement contraignante. Le plus difficile est de trier, de sélectionner ce qui, dans la formation, les expériences professionnelles et personnelles explique la volonté de changer de métier.

Devenir IA-IPR n'est pas une simple étape dans une carrière, un échelon supplémentaire à franchir pour un très bon enseignant et formateur. C'est une mutation qu'il faut choisir, vouloir et assumer, dont il faut mesurer les enjeux et les implications. Le dossier de RAEP est à la fois très technique et très personnel. La technique s'acquiert, en particulier pour remplir correctement les tableaux. Le format de tableaux est imposé ; il n'y a pas la place pour des notes ou des commentaires. Ces tableaux techniques sont révélateurs, ils doivent inciter le jury à vouloir en savoir davantage sur une candidature. Le choix et la présentation des travaux est un exercice délicat, car il témoigne de la conception que se fait le candidat de son futur métier, marqué par une diversité croissante de missions. Le jury attend que le candidat justifie son choix en fonction de son projet de devenir IA-IPR. On comprend et même on attend donc que le candidat privilégie une ou quelques dimensions. Si le candidat s'appuie sur des travaux réalisés en groupe, ce qui peut se révéler très judicieux, il importe qu'il précise quel a été son apport personnel. C'est sans doute la partie du dossier de RAEP qui est encore la moins maîtrisée et convaincante. Elle devrait pourtant être une pièce maîtresse car elle témoigne de la vision que le candidat se fait de son futur métier et de ce qui, dans ses pratiques, l'y prépare. Le rapport d'activités reste souvent la pièce la plus discriminante pour départager les dossiers. Il y en a d'excellents, rares. La plupart navigue au mieux entre deux écueils classiques. Une récitation mécanique des fonctions et qualités attendues d'un IA-IPR est aussi juste que peu pertinente pour évaluer une personnalité et le cas particulier que représente chaque candidat. A l'opposé, un candidat peut n'exposer que son propre parcours, intéressant bien sûr, mais insuffisant souvent pour que la commission puisse se faire une idée du projet du candidat et de son potentiel : il arrive même que le terme « inspecteur d'académie, inspecteur pédagogique régional » ne figure pas dans le rapport, ou seulement dans la ligne de conclusion. L'exercice est difficile, délicat aussi car beaucoup de candidats répugnent à

se mettre en avant et craignent de se livrer. Le jury le sait. Il faut cependant que la lecture du rapport d'activités permette de voir un projet cohérent, réfléchi, de noter des compétences importantes, de déceler un potentiel et une envie. Le jury ne cherche pas les fautes, les points faibles, il choisit, en fonction du nombre de postes ouverts, les candidats qu'il a envie d'entendre à l'oral pour évaluer un projet personnel qui paraît réfléchi, cohérent et sincère. Le jury sait qu'il n'est pas infallible. Il est amené à écarter des dossiers qui sont solides, intéressants, mais victimes de la concurrence. Il sait surtout que tous ceux qui se présentent au concours, font l'effort de se plier à un exercice difficile, déroutant aussi car il s'agit de faire un bilan personnel. Les candidats non retenus méritent le respect et sont des professionnels de qualité, reconnus. Reste que devenir IA-IPR, c'est pratiquer un tout autre métier. On peut être un très bon professeur, un très bon formateur, un très bon chercheur et ne pas sembler prêt pour ce nouveau métier.

L'entretien oral, le dialogue avec le jury, est la pièce majeure du concours, son coefficient est double de celui de l'admissibilité. Les quinze minutes de présentation initiales permettent au candidat de passer les messages qu'il juge essentiels, d'ouvrir les premières pistes pour le dialogue qui suit. L'épreuve est assurément déroutante pour des enseignants. Les candidats ont réussi antérieurement des concours d'enseignement très sélectifs, ils y préparent souvent, mais les épreuves orales y sont, apparaissent du moins, très différentes de celle du concours IA-IPR.

Dans les concours de recrutement d'enseignants, le candidat est interrogé sur des connaissances, on cherche à mesurer l'ampleur d'un savoir et sa maîtrise ; la personnalité du candidat compte peu et on ne l'interroge guère sur ce qu'il est, ce qu'il projette. Le terrain est bien balisé, les règles, les attentes sont connues.

Dans le concours de recrutement d'IA-IPR, comme l'écrit un candidat (admis) « l'oral est naturellement désarmant ». Les retours des candidats admissibles sur l'épreuve orale sont instructifs. Tous insistent sur le fait que l'épreuve est stressante, que l'on en sort fatigué, mais plusieurs concluent que c'était « intéressant », « ouvert », « un vrai dialogue », insistent sur l'écoute, la bienveillance du jury quand d'autres, plus rares, ont des sentiments inverses. Tout cela n'a rien d'original, ceux qui échouent n'ont pas la même analyse que ceux qui réussissent et puisque chaque candidat est unique, chaque oral est différent. Cela ne signifie pas qu'il n'y ait ni règle, ni cadre communs, mais que l'épreuve est bien un dialogue, forcément singulier entre un candidat et l'ensemble des trois membres de la commission. Il n'y a pas de scénario unique, des questions obligatoirement posées à tous les candidats dans un ordre prédéfini – ce pourrait être un choix – mais un échange qui se noue, après les 15 minutes de présentation, entre le candidat et les trois membres de la commission, les réponses du candidat à une question en suggérant une autre. Cela exige du candidat une grande écoute, de la présence d'esprit, la capacité à se sortir des schémas préparés, des tirades apprises, à faire face à de l'imprévu, à ne pas s'inquiéter de ne pas avoir été interrogé sur tel ou tel point, à ne pas être frustré de ne pas avoir pu montrer l'étendue de connaissances. L'épreuve n'évalue pas des connaissances, mais la capacité à les mobiliser dans des situations variées. En cas de doute sur la maîtrise de la discipline ou de la spécialité, on peut faire toute confiance à la commission, et d'abord mais pas seulement à l'Inspecteur général de la discipline ou spécialité pour poser cette fois des questions plus nombreuses. Les connaissances dans la discipline ou spécialité, celles sur le système éducatif, ses évolutions, sur le métier d'IA-IPR, constituent les bases indiscutables du métier. Si elles ne sont pas systématiquement vérifiées c'est que la commission les juge acquises, mais elles n'en sont pas moins le premier critère de son évaluation. Beaucoup de questions relèvent de la « mise en situation » : il s'agit de proposer une situation professionnelle fictive et de demander au

candidat comment il réagirait comme IA-IPR. La plupart des candidats n'ont jamais été confrontés à ces situations. Le jury n'attend pas LA réponse, une réponse qui serait la bonne, officielle, appuyée sur des circulaires mais plutôt la démonstration d'une capacité à analyser, prendre du recul, mettre la situation en perspective en lien avec ses connaissances. Ce que le jury veut évaluer, c'est la façon dont le candidat réagit à la fois à la situation et ensuite aux remarques, objections ou nouvelles questions que suscite sa réponse. On n'attend moins une réponse qu'une démarche, une posture qui montre que le candidat a réfléchi à ce que sera sa responsabilité, sa position tant vis-à-vis de la hiérarchie que des professeurs ou d'autres interlocuteurs. Si le métier est très encadré par des textes (auxquels le stagiaire sera très vite confronté et formé), la pratique du métier exige de la souplesse, du recul, une claire idée de son positionnement, une capacité d'adaptation. Les questions cherchent à cerner ces dispositions. Un candidat malheureux résume ses griefs en disant que les questions « ne portent pas sur des connaissances, mais qu'elles sont politiques ». Il serait intéressant de savoir ce qu'il entendait par « politique ». Sa remarque se rapprocherait peut-être de celle d'un autre qui suppose que le jury cherche « des candidats capables de s'intégrer rapidement dans un moule ». Une telle attitude serait parfaitement non professionnelle. Un IA-IPR ne peut s'abstraire d'une vision politique au sens large du terme. La politique éducative, particulièrement en France, ne se réduit pas à des mesures techniques, elle porte toujours une certaine vision politique de ce que doit être l'École. Il y a toujours une ambition, très largement partagée sur l'échiquier politique au sens classique du terme cette fois, sur l'école, une certaine vision de son rôle au-delà de débats très vifs sur les moyens d'y parvenir. Même s'il est accaparé par les tâches quotidiennes, on attend d'un cadre supérieur qu'il ait aussi une vision large du système, de ses évolutions, des débats, de son histoire même si on ne lui demandera pas souvent d'exposer ses propres convictions. Une des difficultés de ce métier est d'ailleurs de conjuguer une parfaite loyauté envers ce que les autorités ont décidé et sa propre conception, ses idées. Cela suppose à la fois des convictions personnelles mais aussi un sens aigu de sa position et de sa responsabilité vis-à-vis des équipes, des différents acteurs. On est très loin d'une application mécanique de recettes du jour- elles peuvent d'ailleurs évoluer et c'est cette distance, cette ampleur de vue que l'on attend d'un IA-IPR. Ainsi l'entretien oral évalue moins des connaissances acquises qu'une réflexion personnelle, un recul certain, moins la capacité à appliquer des recettes et même à imaginer qu'il puisse y en avoir d'infaillibles, que la faculté à analyser finement des situations complexes, à prendre du recul tout en agissant avec efficacité et loyauté. L'entretien oral restera donc imprévisible car il dépend de l'échange singulier entre un candidat et une commission. Il restera déstabilisant car il demande d'exposer des convictions personnelles, met en lumière certains traits de sa personnalité, fatigant car il demande une écoute et une attention soutenues, de même bien sûr qu'une expression impeccable. Pour autant, plus de la moitié des candidats admissibles passent l'épreuve avec succès, les membres du jury sont unanimes pour signaler les qualités des candidats, les commissions se laissant volontiers aller à l'enthousiasme après certaines prestations particulièrement brillantes et celles-ci ne manquent pas. Le concours combine ainsi des épreuves très techniques que l'on peut préparer plus facilement et un oral qui doit se préparer aussi, et pas seulement la présentation initiale, mais qui demande aussi au candidat un travail personnel, un travail sur lui-même, une maturation de son projet comme de sa vision du métier qu'il est seul à pouvoir mener. Redisons aussi que le dialogue avec des IA-IPR, de toutes disciplines est essentiel ; que le travail en équipe est très riche ; que le numérique multiplie les occasions d'information mais aussi d'échange. L'épreuve, le concours sont exigeants car le métier d'IA-IPR est exigeant, de plus en plus au fur et à mesure que les tâches se diversifient et que les responsabilités se multiplient. Pour autant personne ne confond la valeur d'un collègue et la prestation d'un jour. Il y a des échecs largement dus au stress, à la fatigue. Il y a aussi des candidats qui n'ont pas encore mûri leur projet, d'autres qui

s'apercevront que ce métier ne leur convient finalement pas. Le jury sait les difficultés et les aléas d'un concours. Il reconnaît la valeur de tous ceux qui se présentent.

3/ De riches perspectives

Les annexes statistiques permettent à chacun des analyses très fines et dispensent de plus amples développements. Les notations témoignent de la valeur des candidatures et de la variété des situations en fonction des disciplines et des spécialités : ce concours est fait de 15 concours emboîtés. La répartition géographique, difficile à interpréter avec des effectifs parfois très faibles, met en lumière la très belle réussite cette année de départements et régions d'outre-mer. Le jury la salue avec plaisir. Cela montre aussi à quel point une politique académique volontariste est un atout pour préparer les concours et peut contrebalancer des conditions a priori moins favorables. La répartition d'ensemble des candidat-e-s, des admissibles et des admi-e-s fait ressortir là encore une grande stabilité, et s'il y a eu pour cette fois une un peu moindre réussite des candidates à l'oral, c'est l'exception qui confirme la règle et, sur des effectifs aussi faibles il faut se garder de toute extrapolation. Les faisant fonction ou chargés de mission réussissent mieux que les autres, ce qui paraît à tout le moins logique et réconfortant. Ils sont de plus en plus nombreux à choisir la voie du concours pour intégrer le corps, ce qui est très positif. Ils constituent un peu moins de la moitié des candidats, un peu plus de la moitié des admissibles et les deux tiers des admis. L'avantage se traduit surtout à l'oral. Cela témoigne de la solide préparation à l'écrit de tous les candidats. On ne s'étonnera pas que l'oral témoigne d'une meilleure connaissance du métier. On ne s'inquiétera pas davantage de l'échec de certains de ces chargés de mission ou faisant fonction, alors même parfois qu'ils donnent toute satisfaction dans les tâches qui leur sont confiées en académie. Le jury ne porte sûrement pas une évaluation sur la qualité du travail accompli, pas plus pour eux que pour les autres candidats, mais leur prestation orale du jour n'a pas su convaincre de leur capacité ou envie d'aller au-delà des tâches fondamentales mais désormais non uniques du métier, le suivi des professeurs, l'animation disciplinaire. Tout cela constitue l'essentiel, le cœur, mais les IA-IPR devront pouvoir, selon les contextes académiques, l'évolution de leur carrière, leur appétence, remplir d'autres missions, auprès des recteurs, dans des établissements, des bassins, dans les ESPE, dans des groupes de travail nationaux... On s'éloigne alors des fonctions habituellement associées au métier et cela demande des qualités supplémentaires. On notera que plusieurs IEN ont été admis dans des disciplines et pas seulement dans la spécialité EVS : un signe très positif là encore. Chaque année, le jury constate avec regret que les collègues venus du supérieur ont, pour leur majorité, du mal à passer la barre de l'admission. La démarche de se présenter au concours n'est pas simple et la remise en question n'est pas mince pour eux. Au vu de leurs travaux universitaires, de leurs recherches, de leur fréquent engagement dans des responsabilités administratives et de formation à l'université, leur admission semblerait logique. Ils sont bien sûr traités comme tous les autres candidats, on attend d'eux qu'ils aient une connaissance, une vision de l'école que l'expérience de parent d'élève, si elle est effectivement révélatrice, ne peut suffire à construire et qu'ils aient aussi une idée claire du fonctionnement du monde scolaire, très différent de celui de l'université. A un moment où les liens se resserrent entre l'Ecole et l'Université, on ne peut que souhaiter avoir dans le corps des IA-IPR des collègues parfaitement au fait des habitudes et du fonctionnement des universités.

Le concours se stabilise donc à bon niveau, avec plus de candidats, des candidatures solides et bien préparées. Les membres du jury sont unanimes pour dire que l'oral, est, pour eux, un moment

riche, agréable, intéressant et formateur. Les membres du jury savent qu'ils ont rencontré des collègues de grande qualité, de très bons professionnels. Le dialogue a permis des échanges très riches, montrant de l'engagement, de la profondeur de vues. Les personnalités extérieures remarquent la richesse et la vitalité des échanges ; bien des spécialistes aguerris du système éducatif avouent avoir été agréablement surpris.

Les IA-IPR, comme les autres Inspecteurs, ont un rôle majeur et nouveau à jouer dans la nécessaire amélioration de l'École. L'importance accrue des académies, celle des établissements, de structures intermédiaires comme les bassins, apparaissent comme des éléments majeurs des transformations en cours. Cela suppose de disposer de cadres de haut niveau, capables d'articuler dimensions didactiques, pédagogiques et territoriales, de concilier suivi individuel et animation d'équipes, de faire partager les objectifs des réformes, de convaincre, inciter, mais aussi épauler, évaluer, former, conseiller. Le temps n'est plus à une vision seulement hiérarchique et descendante d'un système éducatif piloté depuis la rue de Grenelle, mais c'est à peu près la seule certitude, beaucoup reste à inventer. Il faut pour cela des aptitudes spécifiques. Le concours cherche alors à évaluer ces potentialités. On peut être un excellent professeur, un très bon formateur et ne pas avoir de goût pour d'autres missions de pilotage, d'évaluations non disciplinaires, de représentation de l'institution. Aujourd'hui le développement de la formation initiale comme continuée et continue, les liens de plus en plus établis avec l'Université, la constitution dans les ESPE d'équipes pluri-catégorielles, l'accent mis sur la recherche, ouvrent de nouvelles perspectives. Cela permettra à des collègues de grande valeur mais pas très à l'aise avec certaines facettes du métier d'IA-IPR des évolutions de carrières riches et variées et renforcera en parallèle les choix pour un métier d'IA-IPR de plus en plus riche car en pleine évolution.

Les candidats sont invités à se tenir en permanence informés des évolutions réglementaires concernant le corps des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux en consultant :

- le Journal officiel
- le Bulletin officiel de l'éducation nationale
- le site ministériel education.gouv.fr

4/ ANNEXES

Données statistiques du concours de recrutement des IA-IPR session 2015

DONNEES GENERALES

Bilan global de la session

279 candidats ont été autorisés à participer à l'épreuve d'admissibilité.

5 candidats se sont désistés à l'issue de l'épreuve d'admissibilité.

Concours	Postes	Candidats						
		Inscrits internet	Dossiers RAEP examinés	Admissibles	Admis LP	Inscrits LC	Taux de réussite*	Taux de rendement**
Session 2012	75	412	270	129	68	0	25,19%	90,67%
Session 2013	70	405	254	135	70	0	27,56%	100%
Session 2014	80	423	289	146	78	1	26,99%	97,50%
Session 2015	80	376	279	147	80	0	28,67%	100%

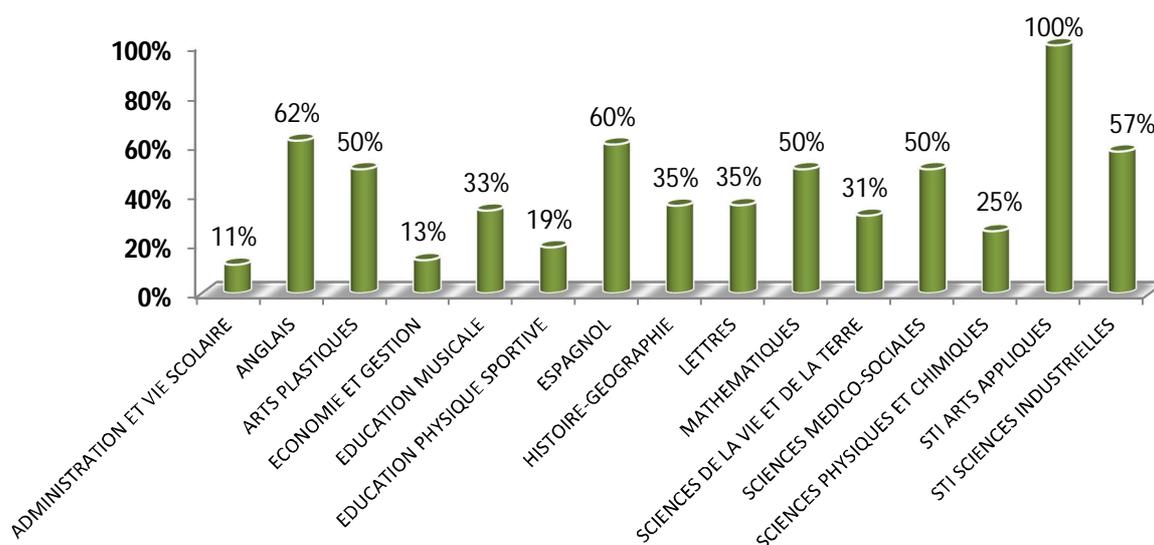
*Taux de réussite = nombres d'admis/nombre d'inscrits

**Taux de rendement = nombre de candidats admis/nombre de postes

Répartition par spécialité

Spécialités	Postes	Dossiers examinés	Admis	Taux de réussite	Taux de rendement
ADMINISTRATION ET VIE SCOLAIRE	10	87	10	11%	100%
ANGLAIS	8	13	8	62%	100%
ARTS PLASTIQUES	2	4	2	50%	100%
ECONOMIE ET GESTION	2	15	2	13%	100%
EDUCATION MUSICALE	1	3	1	33%	100%
EDUCATION PHYSIQUE SPORTIVE	5	27	5	19%	100%
ESPAGNOL	3	5	3	60%	100%
HISTOIRE-GEOGRAPHIE	6	17	6	35%	100%
LETTRES	11	31	11	35%	100%
MATHEMATIQUES	12	24	12	50%	100%
SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	5	16	5	31%	100%
SCIENCES MEDICO-SOCIALES	1	2	1	50%	100%
SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES	5	20	5	25%	100%
STI ARTS APPLIQUES	1	1	1	100%	100%
STI SCIENCES INDUSTRIELLES	8	14	8	57%	100%
Total	80	279	80	28,67%	100%

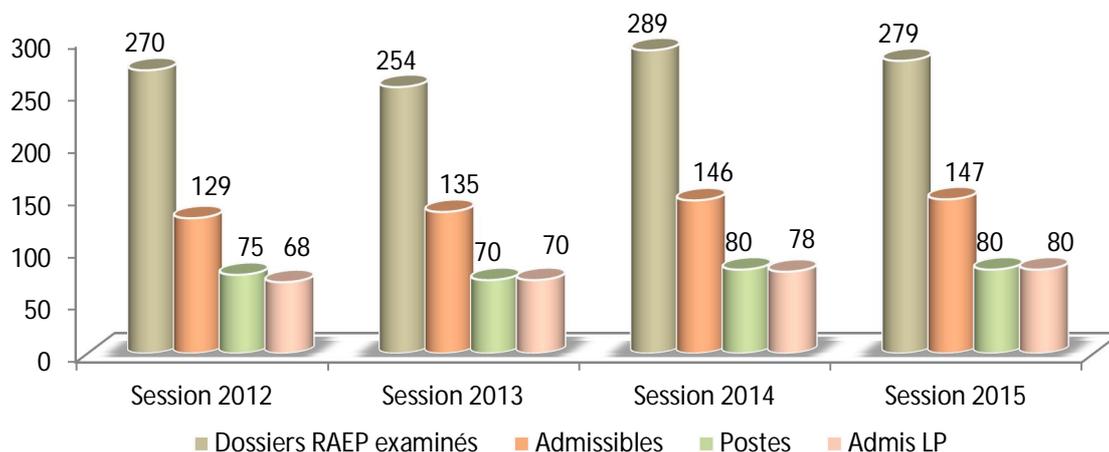
Taux de réussite par spécialité



Taux de réussite = nombres d'admis/nombre d'inscrits

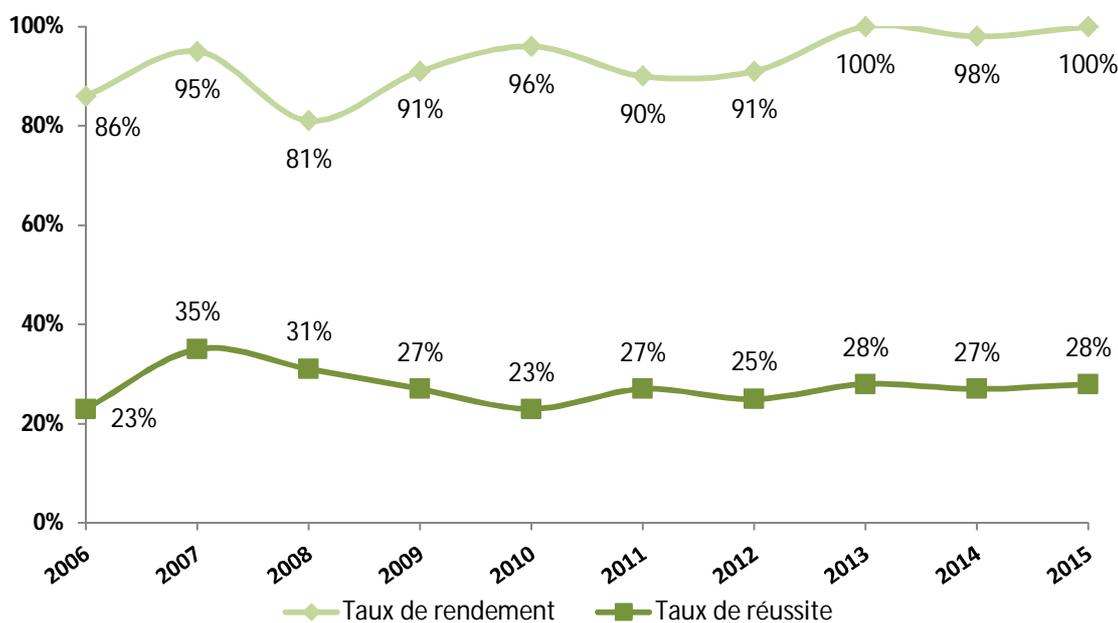
Données comparatives sur les sessions précédentes

Evolution sur les trois dernières sessions de recrutement



En 2015, le nombre de candidats ayant présenté leur dossier de RAEP pour l'épreuve d'admissibilité a baissé de 3% par rapport à la session 2014. Cette légère baisse reste pourtant à nuancer, la session 2015 ayant eu moins de spécialités ouvertes qu'en 2014.

Evolution des taux de rendement et de réussite depuis 2006



Taux de rendement : nombre d'admis/nombres de postes

Taux de réussite : nombre d'admis/nombre d'inscrits

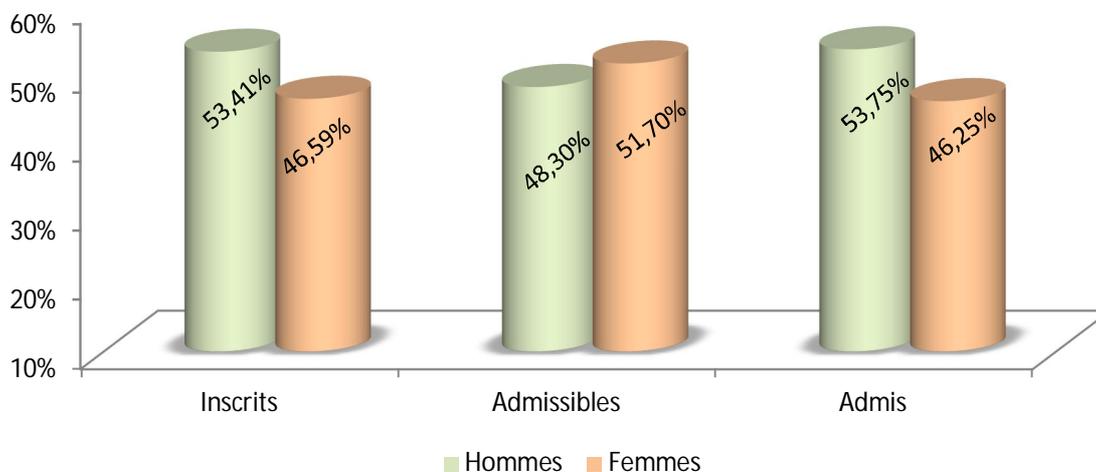
100% des postes ouverts en 2015 ont été pourvus.

LE PROFIL DES CANDIDATS

Les données ci-dessous concernent des éléments déclaratifs renseignés par les candidats lors de leur inscription.

La répartition hommes-femmes

Répartition des candidats par sexe



Pour la session 2015, la part des candidates admises est en légère régression par rapport à la session 2014 qui comprenait une parité totale.

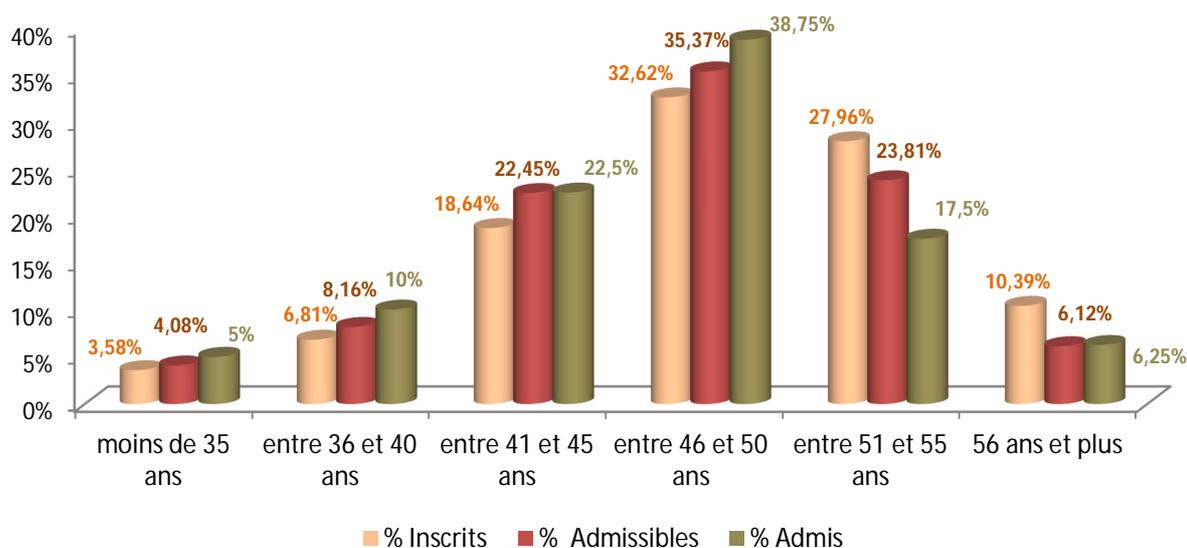
L'âge des candidats

Inscrits		Admissibles		Admis	
Age mini	31	Age mini	33	Age mini	33
Age maxi	61	Age maxi	59	Age maxi	59
Age moyen	48	Age moyen	47	Age moyen	47

L'âge moyen des candidats inscrits est de 48 ans.

L'âge moyen des candidats admis est de 47 ans et reste stable par rapport à 2014.

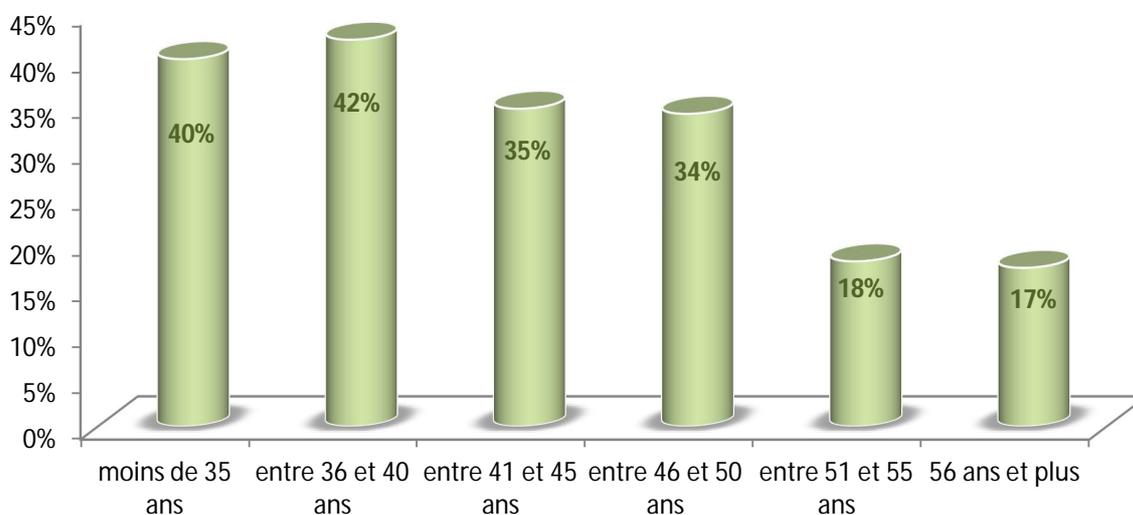
Candidats par tranche d'âge



La proportion des candidats admis de moins de 35 ans représente 5% de la totalité des lauréats (1,37% en 2014).

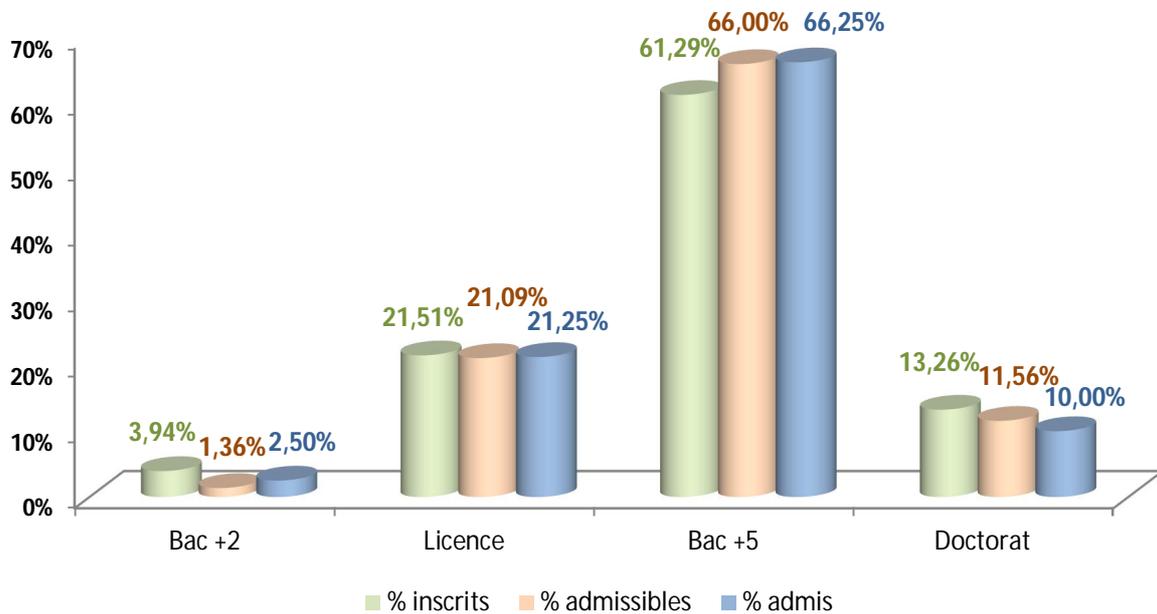
La proportion des candidats âgés de 46 à 50 ans augmente de 30%, à plus de 38% entre 2014 et 2015. Elle était de 18% en 2013.

Taux de réussite par tranche d'âge

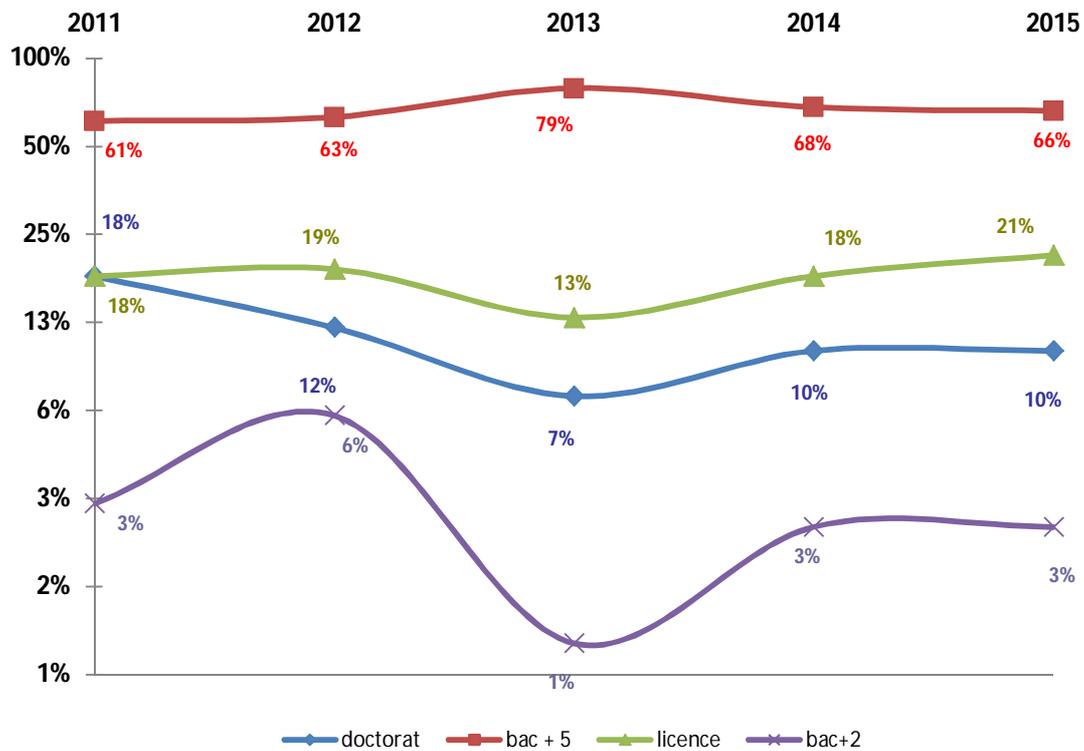


Le niveau de diplôme

Part des candidats par niveau de diplôme

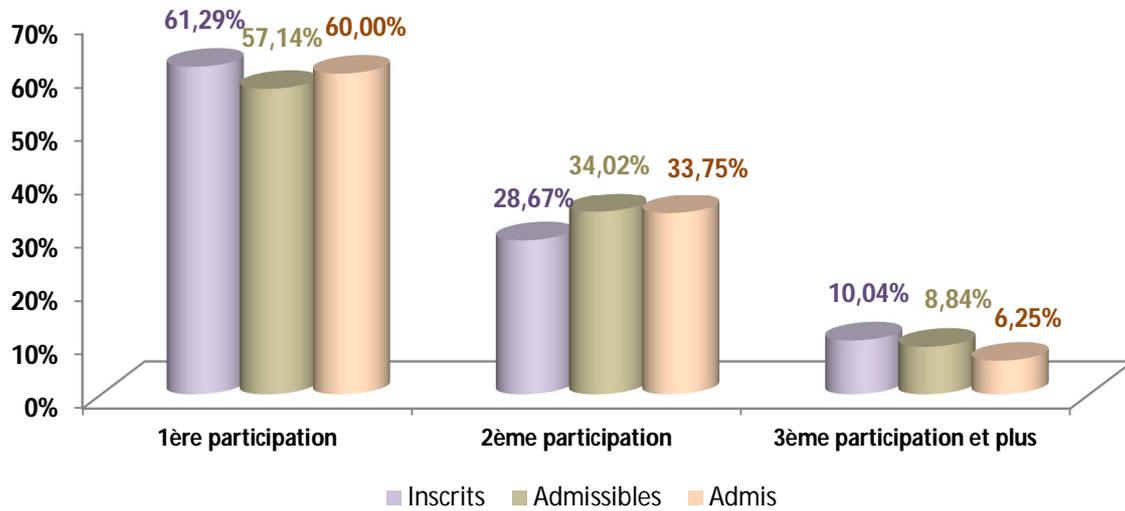


Evolution depuis 2010 du niveau de diplôme des candidats admis



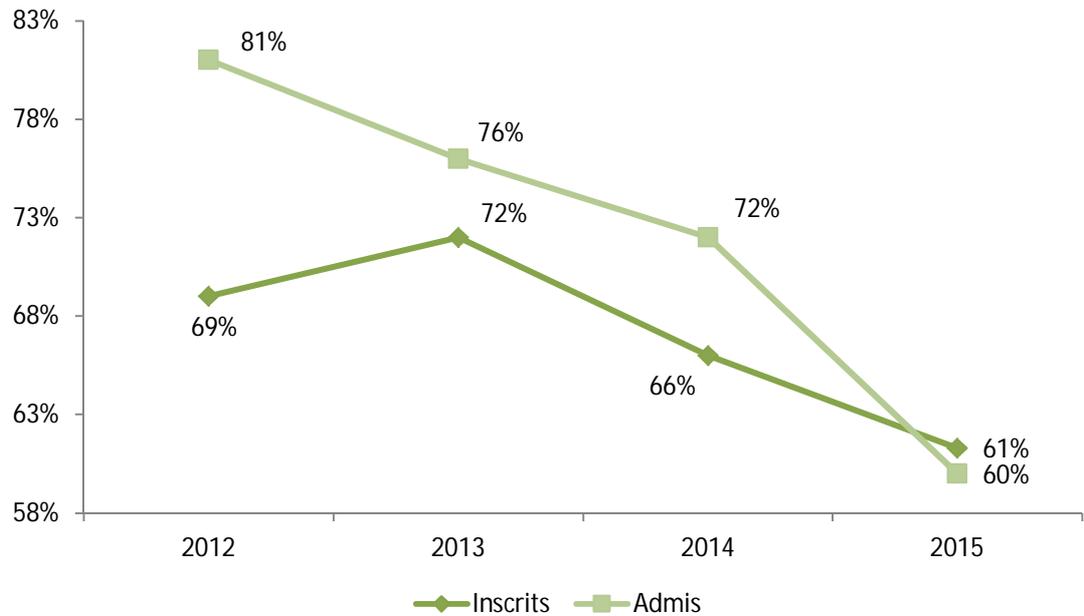
Le nombre de participations

Part des candidats par nombre de participation au concours



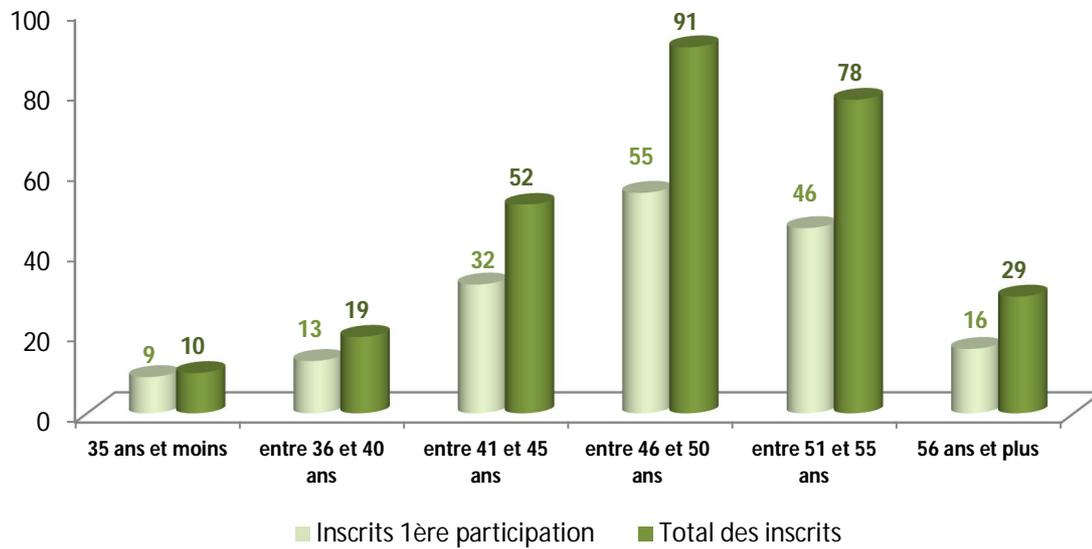
En 2015, 10% des candidats inscrits concourent au moins pour la troisième fois. Ils représentent 6,3% des lauréats.

Evolution de la part des candidats primo-inscrits

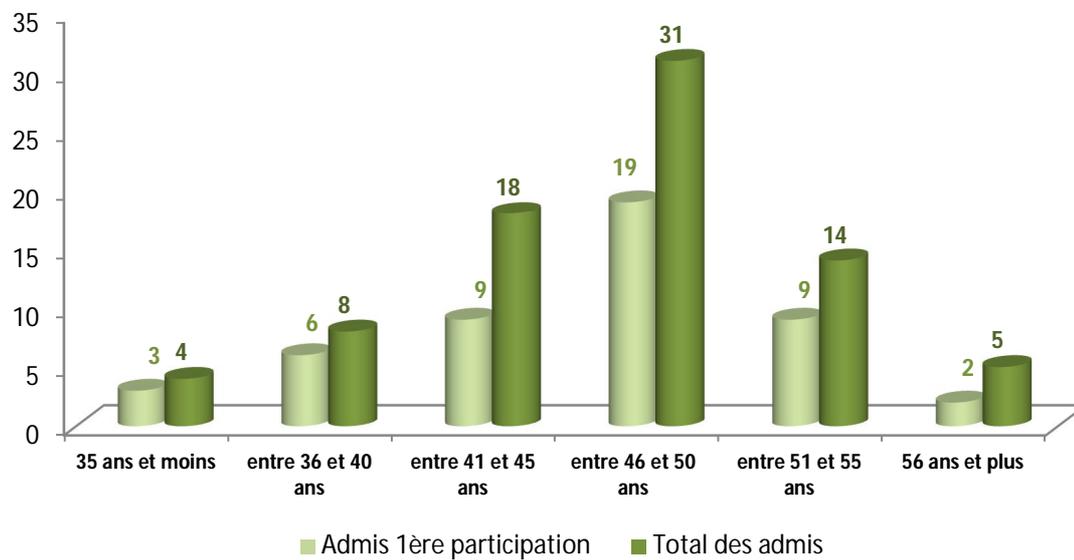


Répartition des primo-inscrits par tranche d'âge

Inscrits



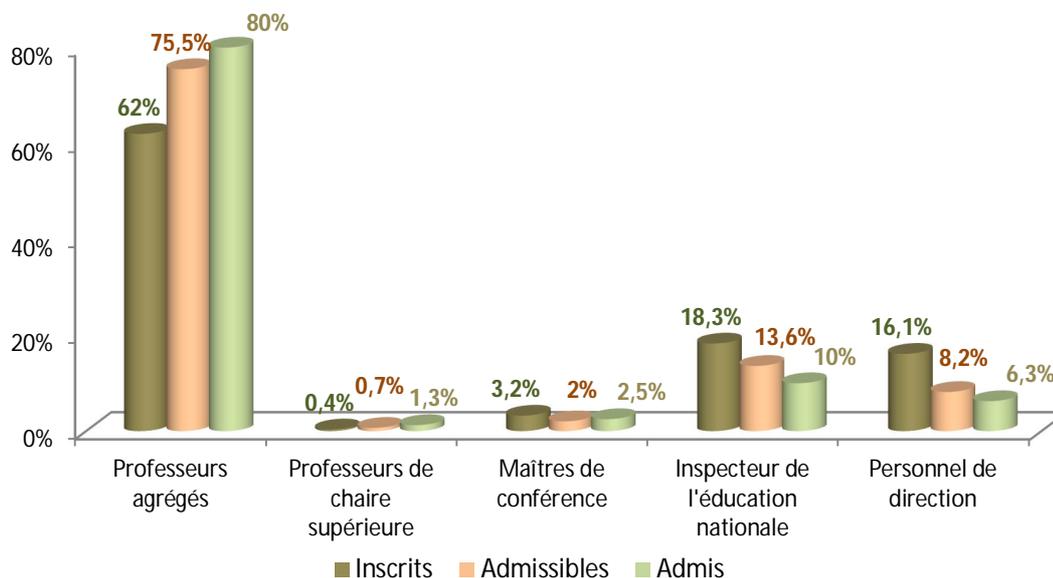
Admis



L'âge moyen des candidats primo-inscrits est de 47 ans. Il en est de même pour les lauréats primo-inscrits.

Le corps d'origine

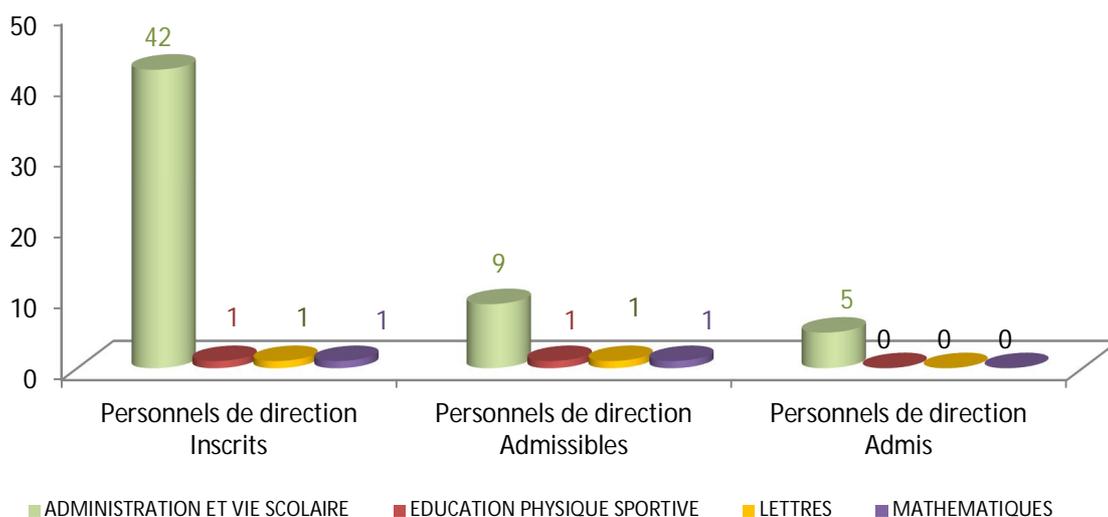
Part des candidats par corps d'origine



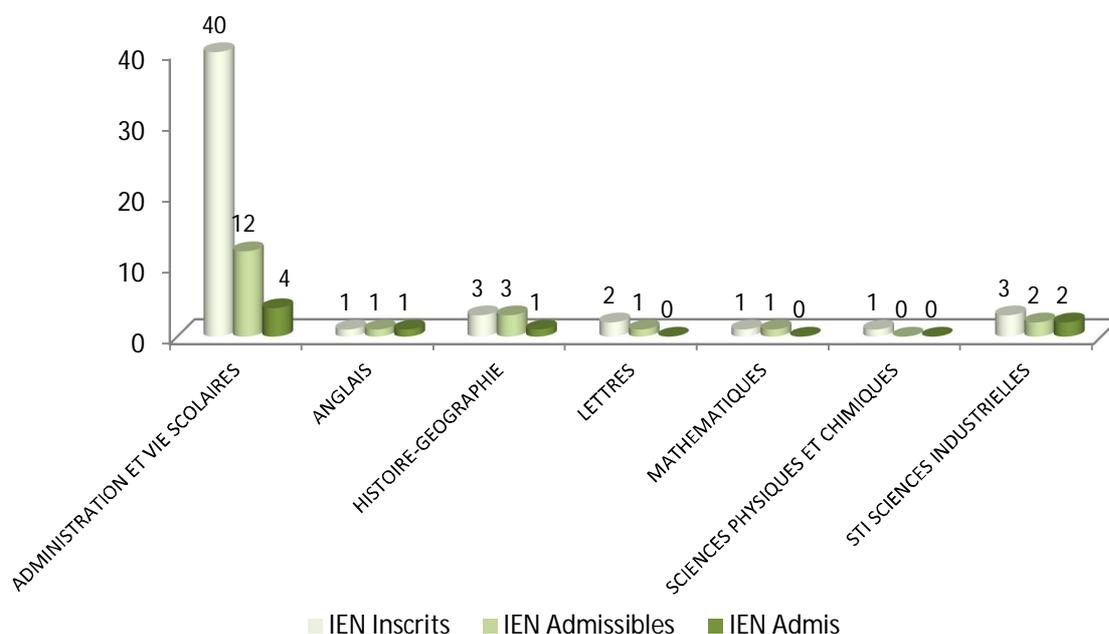
Pour la session 2015, les agrégés représentent 80 % des admis contre 88,5% en 2014.

Les inspecteurs de l'éducation nationale et les personnels de direction qui représentent quant à eux plus de 16% des admis.

Répartition des personnels de direction dans leur spécialité d'inscription



Répartition des IEN dans leur spécialité d'inscription

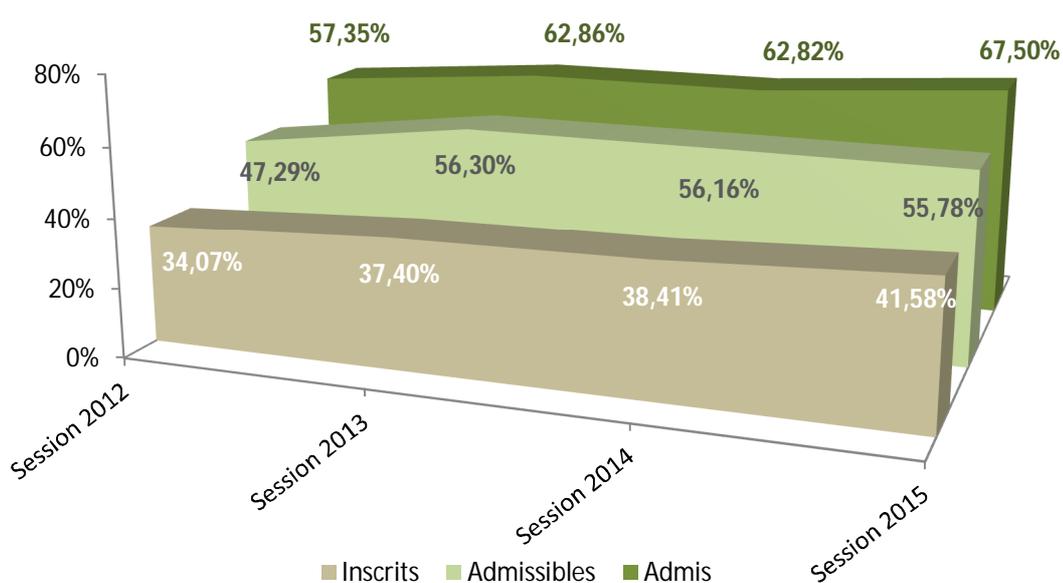


Les inspecteurs de l'éducation nationale sont représentés en majorité dans la spécialité Administration et vie scolaire (AVS). Toutefois, cette année, le nombre des IEN admis dans une spécialité autre qu'AVS a augmenté, avec 4 candidats admis contre 1 en 2014.

Les faisant-fonction d'IA-IPR

Ces données concernent les candidats s'étant déclaré être ou avoir été faisant-fonction ou chargé de mission.

Evolution de la part des candidats faisant-fonction des IA-IPR



Répartition des candidats faisant-fonction d'IA-IPR, par spécialité

Spécialités	Inscrits	Admissibles	Admis	Part des faisant-fonction parmi les candidats admis	Part de faisant-fonction admis parmi les candidats inscrits
Administration et vie scolaire	25	5	3	30%	12%
Anglais	5	5	5	63%	100%
Arts plastiques	3	3	2	100%	67%
Economie et gestion	7	6	2	100%	29%
Education musicale	2	2	1	100%	50%
Education physique et sportive	12	7	3	60%	25%
Espagnol	4	4	3	100%	75%
Histoire-géographie	9	9	5	83%	56%
Lettres	10	9	7	64%	70%
Mathématiques	16	15	12	100%	75%
Sciences de la vie et de la Terre	5	4	3	60%	60%
Sciences médico-sociales	0	0	0	0%	0%
Sciences physiques et chimiques	9	6	4	80%	44%
STI option arts appliqués	1	1	1	100%	100%
STI option sciences industrielles	8	6	3	38%	38%
TOTAL GENERAL	116	82	54	68%	47%

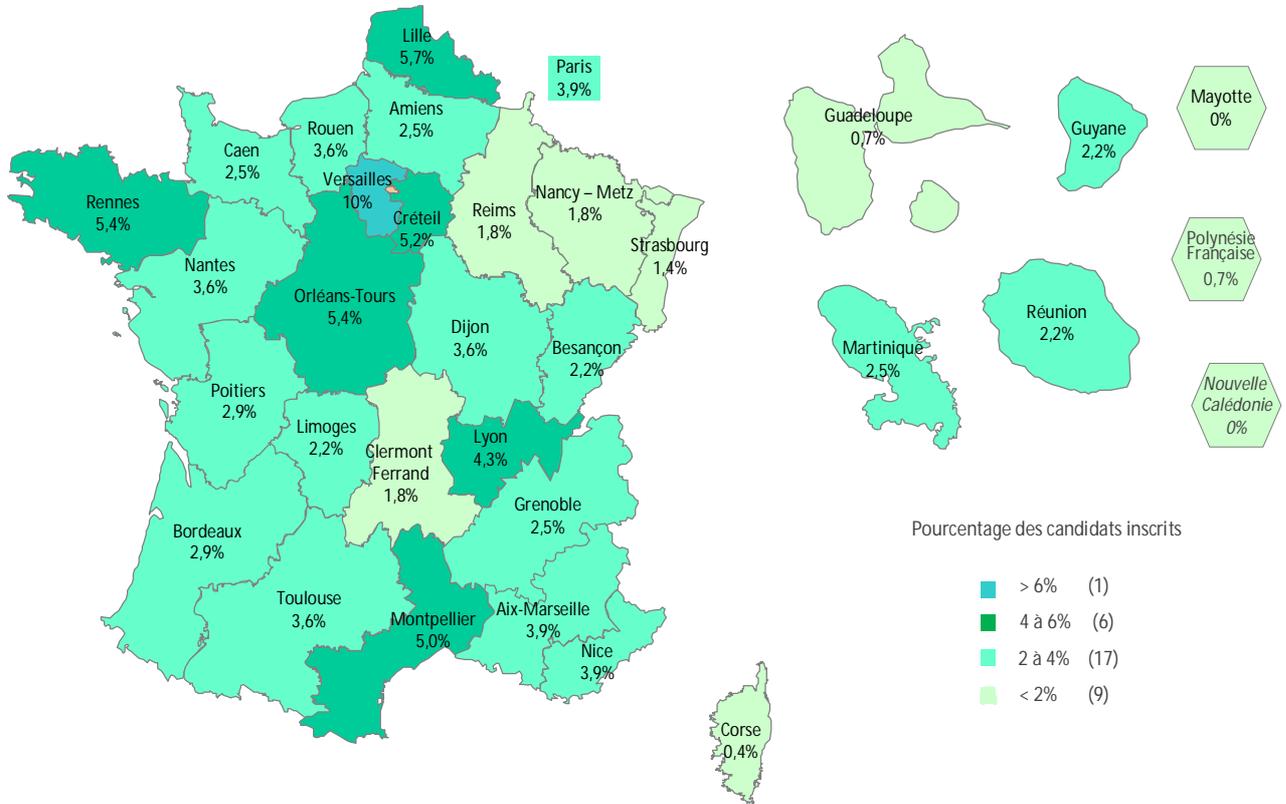
LES RESULTATS ACADEMIQUES

Répartition par académie

	Nombre de candidats			Part des candidats sur le total			Taux de réussite
	Inscrits	Admissibles	Admis	Pourcentage d'inscrits	Pourcentage d'admissibles	Pourcentage d'admis	
Aix-Marseille	11	8	5	3,94%	5,44%	6,3%	45%
Amiens	7	3	3	2,51%	2,04%	3,8%	43%
Besançon	6	2	2	2,15%	1,36%	2,5%	33%
Bordeaux	8	5	0	2,87%	3,4%	0%	0%
Caen	7	3	2	2,51%	2,04%	2,5%	29%
Clermont-Ferrand	5	2	0	1,79%	1,36%	0%	0%
Corse	1	0	0	0,36%	0%	0%	0%
Créteil	14	8	5	5,02%	5,44%	6,3%	36%
Dijon	10	4	2	3,58%	2,72%	2,5%	20%
Grenoble	7	3	2	2,51%	2,04%	2,5%	29%
Guadeloupe	2	1	0	0,72%	0,68%	0%	0%
Guyane	6	4	4	2,15%	2,72%	5%	67%
La Réunion	6	6	3	2,15%	4,08%	3,8%	50%
Lille	16	7	4	5,73%	4,76%	5,0%	25%
Limoges	6	4	2	2,15%	2,72%	2,5%	33%
Lyon	12	8	4	4,3%	5,44%	5%	33%
Martinique	7	4	2	2,51%	2,72%	2,5%	29%
Mayotte	0	0	0	0%	0%	0%	0%
Montpellier	14	8	3	5,02%	5,44%	3,8%	21%
Nancy-Metz	5	4	4	1,79%	2,72%	5%	80%
Nantes	10	3	3	3,58%	2,04%	3,8%	30%
Nice	11	6	3	3,94%	4,08%	3,8%	27%
Nouvelle Calédonie	0	0	0	0%	0%	0%	0%
Orléans-Tours	15	9	4	5,38%	6,12%	5%	27%
Paris	11	4	2	3,94%	2,72%	2,5%	18%
Poitiers	8	5	2	2,87%	3,4%	2,5%	25%
Polynésie Française	2	1	1	0,72%	0,68%	1,3%	50%
Reims	5	3	3	1,79%	2,04%	3,8%	60%
Rennes	15	5	1	5,38%	3,40%	1,3%	7%
Rouen	10	7	3	3,58%	4,76%	3,8%	30%
Strasbourg	4	3	2	1,43%	2,04%	2,5%	50%
Toulouse	10	4	2	3,58%	2,72%	2,5%	20%
Versailles	28	13	7	10,04%	8,84%	8,8%	25%
Total général	279	147	80	100%	100%	100%	29%

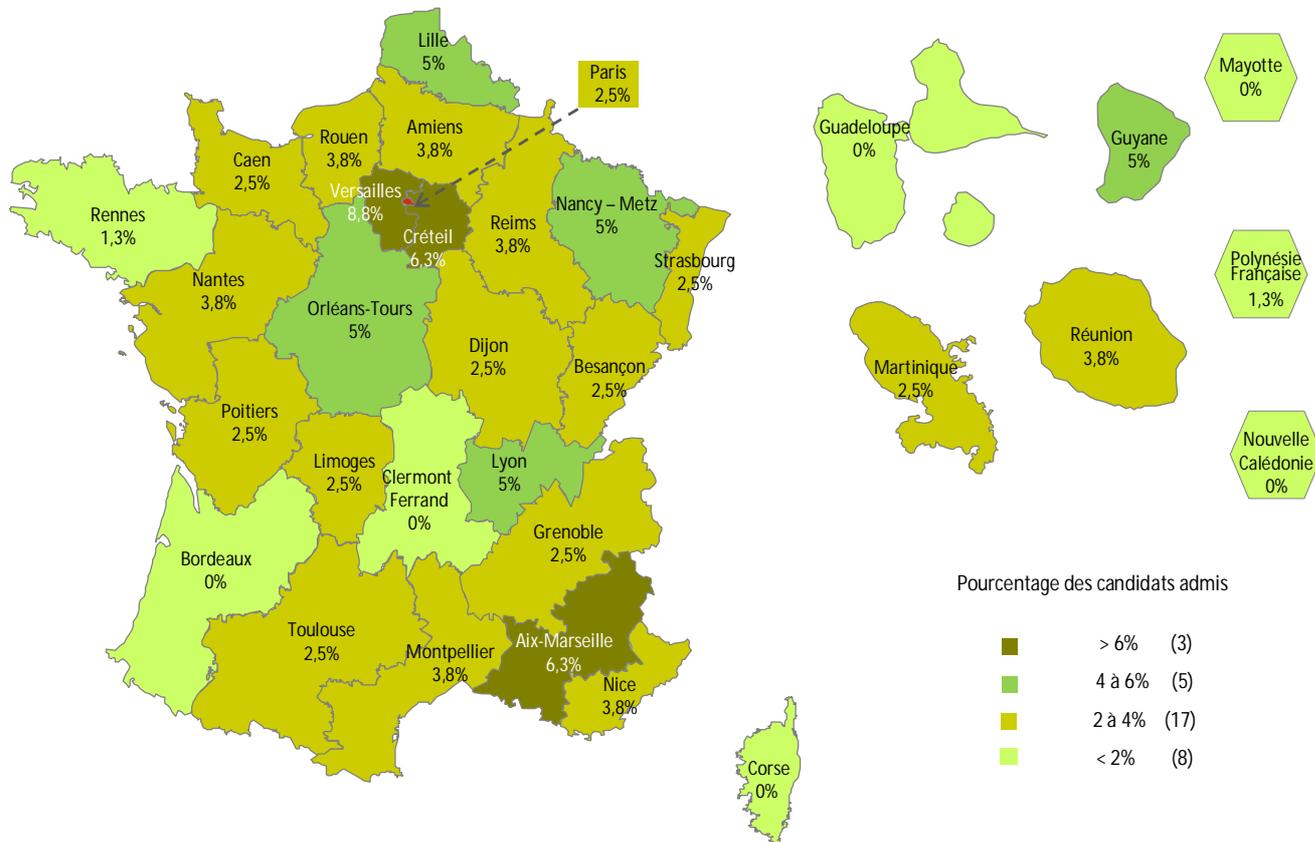
Origine des candidats inscrits

Répartition académique des candidats inscrits



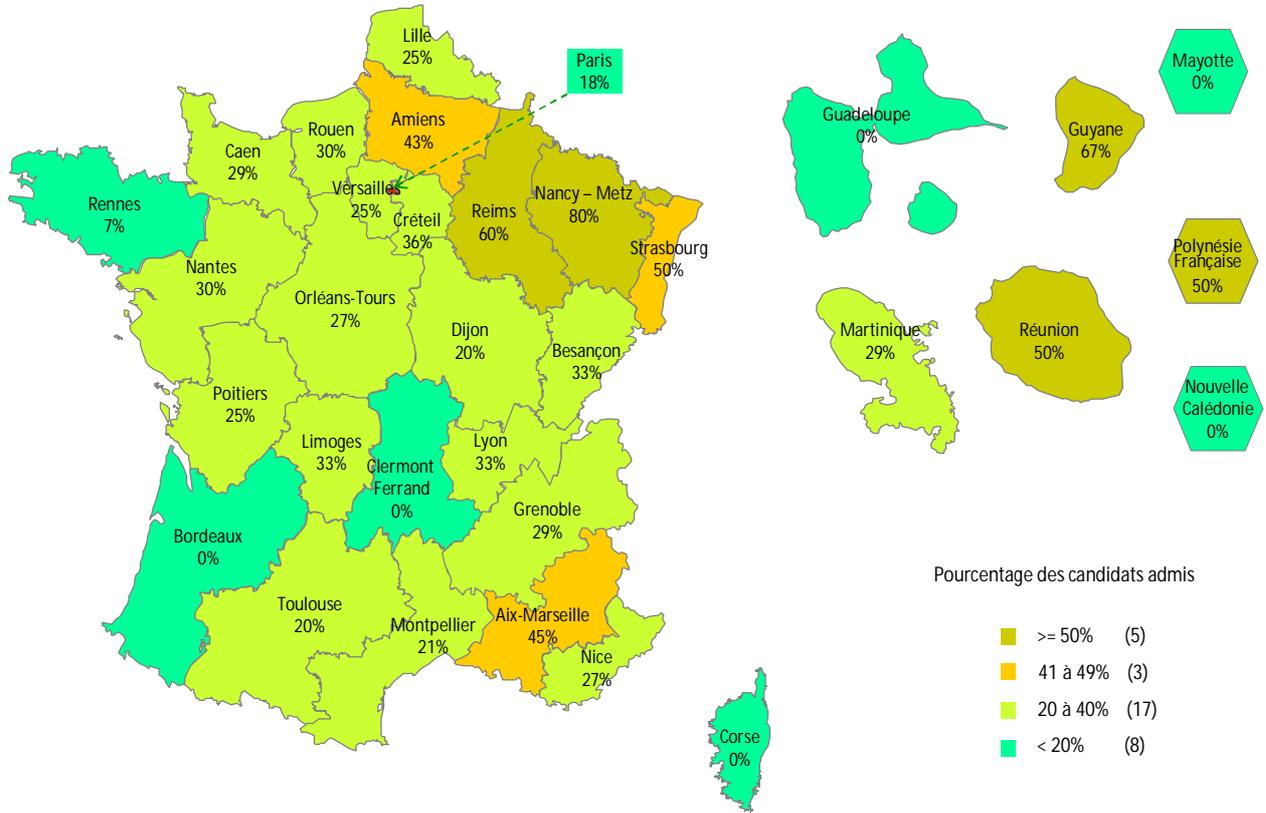
Origine des candidats admis

Répartition académique des candidats admis



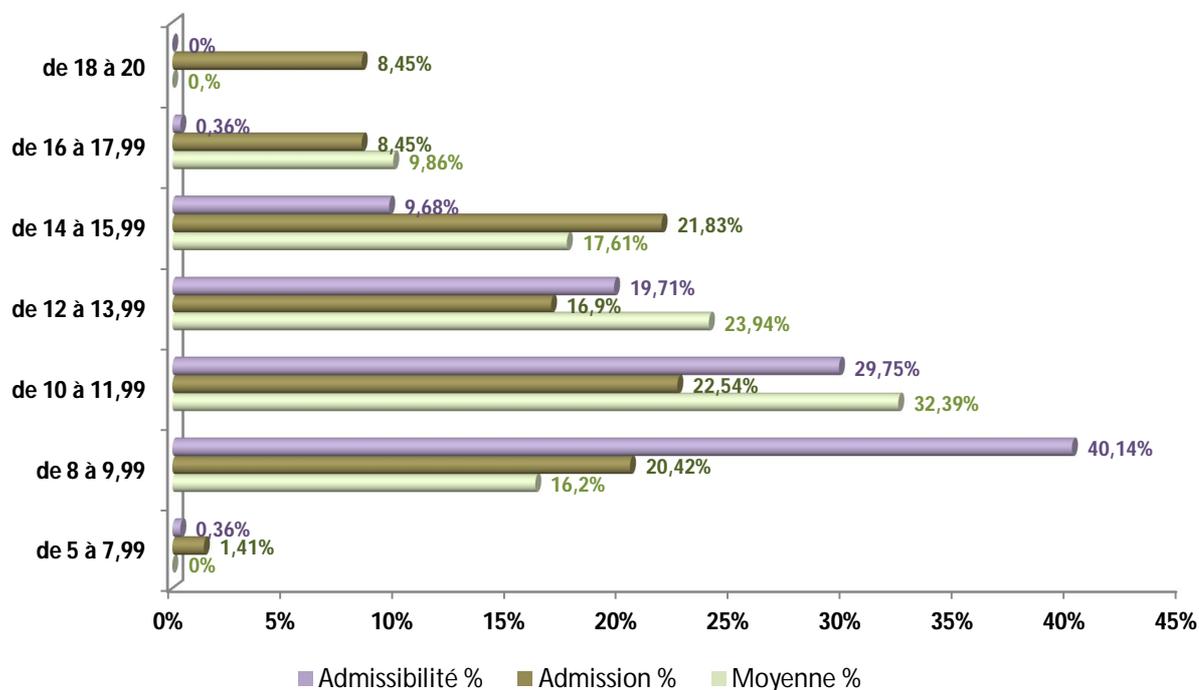
Taux de réussite à l'admission

Taux de réussite à l'admission par académie



LES NOTES

Répartition globale



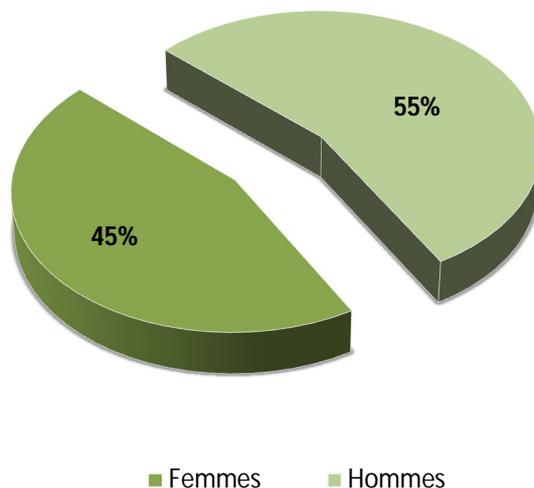
Répartition par spécialité

	Epreuve d'admissibilité			Epreuve d'admission		
	Minimale	Maximale	Moyenne	Minimale	Maximale	Moyenne
Administration et vie scolaire	8,00	15,00	9,55	7,00	18,00	11,38
Anglais	8,00	16,00	11,38	8,00	16,00	11,77
Arts plastiques	8,00	13,00	11,00	*	*	*
Economie et gestion	8,00	15,00	10,67	10,00	17,00	13,67
Education musicale	8,00	14,00	11,67	*	*	*
Education physique et sportive	8,00	13,00	10,07	8,00	18,00	12,54
Espagnol	11,00	14,00	12,60	8,00	18,00	12,80
Histoire-géographie	8,00	15,00	10,88	8,00	19,00	12,08
Lettres	8,00	15,00	10,87	8,00	17,00	11,76
Mathématiques	8,00	14,00	11,08	9,50	18,50	13,36
Sciences de la vie et de la Terre	6,00	13,00	10,06	9,00	18,00	13,39
Sciences médico-sociales	*	*	*	*	*	*
Sciences physiques et chimiques	8,00	16,00	10,63	7,00	19,00	12,56
STI option arts appliqués	*	*	*	*	*	*
STI option sciences industrielles	8,00	15,00	11,50	8,00	19,00	12,82

* Spécialités pour lesquelles les faibles effectifs de candidats ne permettent pas de communiquer les notes obtenues.

LES MEMBRES DU JURY

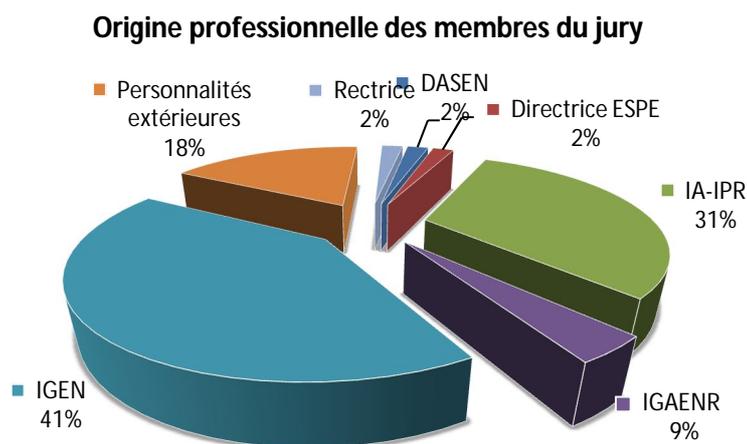
Le jury de concours de recrutement des IA-IPR, pour la session 2015, est composé de 51 membres dont 23 femmes.



Origine professionnelle

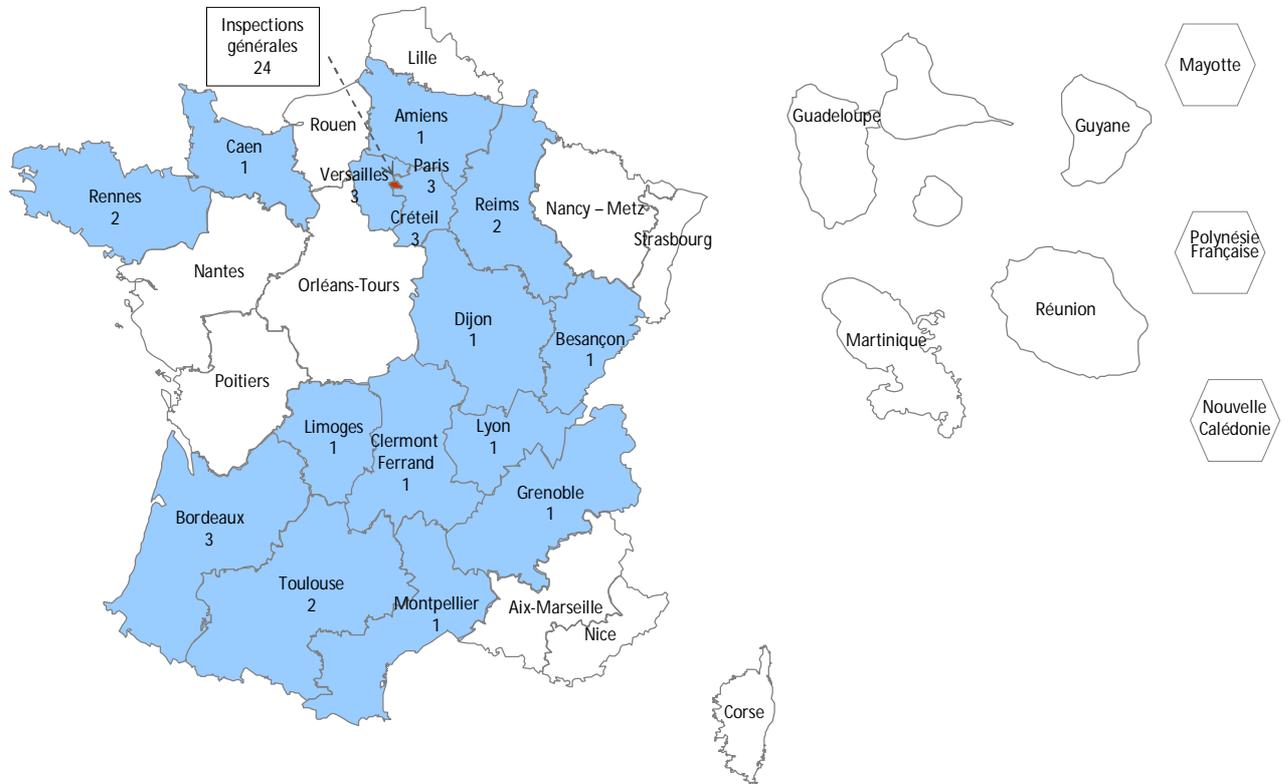
Composé essentiellement d'inspecteurs généraux de l'éducation nationale, le jury compte parmi ses membres des personnalités extérieures (sous-préfet, sociologue, inspectrice de l'enseignement agricole, directeur de service de formation continue, pour exemples), intervenant lors de la phase d'interrogation orale des candidats.

Des IA-IPR, spécialistes de la discipline concernée, participent à la phase d'étude du dossier de RAEP.



Origine académique

Académie d'origine des membres de jury



Composition du jury de la session 2015

Président

Monsieur François LOUVEAUX Inspecteur général de l'éducation nationale

Vice-présidente

Madame Brigitte BAJOU Inspecteur général de l'éducation nationale

Membres du jury

Monsieur Thierry ARNOUX Inspecteur d'académie-Inspecteur pédagogique régional

Monsieur Antoine BERRIVIN Magistrat - Premier conseiller de tribunal administratif

Madame Carole BLASZCZYK Inspecteur d'académie-Inspecteur pédagogique régional

Madame Claire BOURGOIN Inspecteur d'académie-Inspecteur pédagogique régional

Madame Annie BOUSQUET Inspecteur d'académie-Inspecteur pédagogique régional

Monsieur Gilles BULABOIS Inspecteur d'académie-Inspecteur pédagogique régional

Monsieur Robert CABANE Inspecteur général de l'éducation nationale

Monsieur Jean-Louis CHISS Professeur des universités

Monsieur Philippe CLAUS Inspecteur général de l'éducation nationale

Madame Hélène COMBEL Inspecteur d'académie-Inspecteur pédagogique régional

Madame Joëlle DEAT Inspecteur d'académie-Inspecteur pédagogique régional

Madame Valérie DEBUCHY Inspecteur général de l'éducation nationale

Monsieur Jean-Pascal DUMON Inspecteur général de l'éducation nationale

Madame Brigitte FLAMAND Inspecteur général de l'éducation nationale

Madame Christine GARCIA Inspecteur d'académie-Inspecteur pédagogique régional

Monsieur Frédéric GILARDOT Inspecteur d'académie - Directeur académique des services de l'éducation nationale

Monsieur Michel HAGNERELLE Inspecteur général de l'éducation nationale

Madame Martine KAVOUDJIAN Inspecteur d'académie-Inspecteur pédagogique régional

Madame Sylvie LAY Inspecteur d'académie-Inspecteur pédagogique régional

Monsieur Olivier LEFORT Directeur de service de formation continue

Monsieur Philippe LE GUILLOU Inspecteur général de l'éducation nationale

Monsieur Vincent MAESTRACCI Inspecteur général de l'éducation nationale

Madame Chantal MANES Inspecteur général de l'éducation nationale

Madame Brigitte MARIN Professeur des universités

Madame Catherine MARRY Sociologue au CNRS

Madame Nicole MENAGER	Maître de conférences
Monsieur Reynald MONTAIGU	Inspecteur général de l'éducation nationale
Madame Françoise MOULIN CIVIL	Rectrice
Monsieur Jean-Luc MOURIER	Inspecteur d'académie-Inspecteur pédagogique régional
Monsieur Pierre NARBONNE	Inspecteur d'académie-Inspecteur pédagogique régional
Monsieur Bertrand PAJOT	Inspecteur général de l'éducation nationale
Madame Caroline PASCAL	Inspecteur général de l'éducation nationale
Madame Claudine PERETTI	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Monsieur Michel PEREZ	Inspecteur général de l'éducation nationale
Madame Michèle PERROT	Directrice territoriale
Monsieur Jean-Charles PINEIRO	Inspecteur d'académie-Inspecteur pédagogique régional
Madame Régine PRION	Inspectrice de l'enseignement agricole
Madame Francine RANDI	Inspectrice de l'enseignement agricole
Monsieur Paul RAUCY	Inspecteur général de l'éducation nationale
Monsieur Régis RIGAUD	Inspecteur d'académie-Inspecteur pédagogique régional
Madame Isabelle ROUSSEL	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Monsieur Yves ROUSSET	Sous-préfet
Monsieur Dominique TARAUD	Inspecteur général de l'éducation nationale
Monsieur Frédéric THOLLON	Inspecteur général de l'éducation nationale
Monsieur Christian VIEAUX	Inspecteur général de l'éducation nationale
Monsieur Michel VIGNOLLES	Inspecteur d'académie-Inspecteur pédagogique régional
Monsieur Pierre VINARD	Inspecteur général de l'éducation nationale
Monsieur Didier VIN-DATICHE	Inspecteur général de l'éducation nationale
Madame Sylvie WALCZAK	Inspecteur d'académie-Inspecteur pédagogique régional

RAPPEL DE LA REGLEMENTATION

- **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 du 22 juin 2010, modifié, relatif à l'organisation générale des concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale et des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux.**
- **Arrêté du 16 juillet 2014 autorisant, au titre de l'année 2015, l'ouverture d'un concours pour le recrutement des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux.**
- **Arrêté du 17 juillet 2014 portant nomination du président et du vice-président du jury du concours de recrutement des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux.**
- **Arrêtés du 14 janvier 2015 et du 29 janvier 2015 portant composition du jury du concours de recrutement des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux.**
- **Arrêté du 15 janvier 2015 fixant le nombre de postes offerts au concours de recrutement des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux.**