

RAPPORT DU JURY session 2019

Concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale

**Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
Secrétariat général
Direction générale des ressources humaines**

**Concours de recrutement
des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN)**

SESSION 2019

**Rapport établi par M. Dominique CATOIR, président du jury,
et Mme Marie MÉGARD, vice-présidente du jury.**

**Partie statistique établie par le bureau des concours et des politiques de recrutement
(DGRH E1-3)**

Source : OCEAN concours.

SOMMAIRE

1 – La réglementation du concours.....	4
2 – Le jury du concours	5
3 – Les données générales de la session 2019	8
4 – Introduction.....	9
5 – L'épreuve d'admissibilité.....	9
5.1 – Définition de l'épreuve.....	9
5.2 – Observations du jury portant sur la spécialité « enseignement du 1 ^{er} degré ».....	10
5.3 – Conseils aux candidats	12
5.4 – Observations du jury portant sur les spécialités du 2 ^d degré	13
5.5 – Conseils aux candidats	15
6 – L'épreuve d'admission.....	16
6.1 – Définition de l'épreuve.....	16
6.2 – Observations du jury portant sur la spécialité « enseignement du 1 ^{er} degré ».....	17
6.3 – Conseils aux candidats	18
6.4 – Observations du jury portant sur les spécialités du 2 ^d degré	19
6.5 – Conseils aux candidats	21
7 – Les statistiques relatives aux candidats	23
7.1 – Les spécialités et options d'inscription	23
7.2 – Les données comparatives avec les sessions précédentes	24
7.3 – Le profil des candidats.....	25
7.3.1 La répartition femmes-hommes	25
7.3.2 L'âge des candidats	26
7.3.3 Le niveau de diplôme des candidats	29
7.3.4 Le nombre de candidature(s) antérieure(s) des candidats.....	32
7.3.5 Les corps et fonctions d'origine des candidats	34
7.3.6 La proportion des candidats faisant fonction d'inspecteur de l'éducation nationale	37
7.4 – Les académies ou vice-rectorats d'origine des candidats.....	40
7.5 – La répartition des notes	44
ANNEXE : arrêté du 25 janvier 2019 portant composition du jury pour la session 2019	49

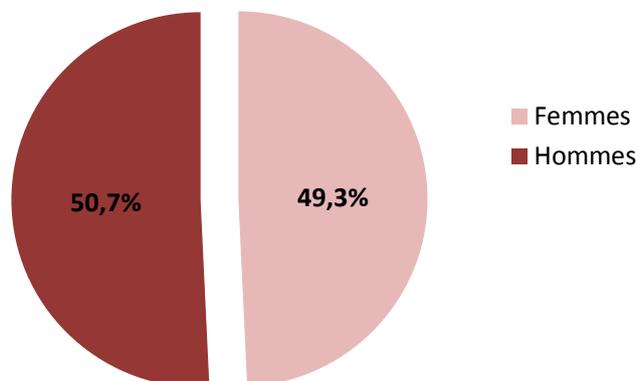
1 – La réglementation du concours

- 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 du 22 juin 2010 modifié relatif à l'organisation générale des concours des inspecteurs de l'éducation nationale et des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux.
- Note de service n°2018-085 du 16 juillet 2018 relative aux concours, recrutements réservés et examens professionnels d'avancement de grade – session 2019.
- Arrêté du 16 août 2018 autorisant au titre de l'année 2019 l'ouverture d'un concours pour le recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale.
- Arrêté du 2 octobre 2018 portant nomination du président et de la vice-présidente du jury du concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale, ouvert au titre de l'année 2019.
- Arrêté du 17 janvier 2019 fixant le nombre de postes offerts au concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale au titre de l'année 2019.
- Arrêté du 25 janvier 2019 portant composition du jury du concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale pour la session 2019.

2 – Le jury du concours

Pour la session 2019, le jury du concours de recrutement des IEN était composé de 67 membres, dont 33 femmes et 34 hommes (voir arrêté de composition du jury en annexe).

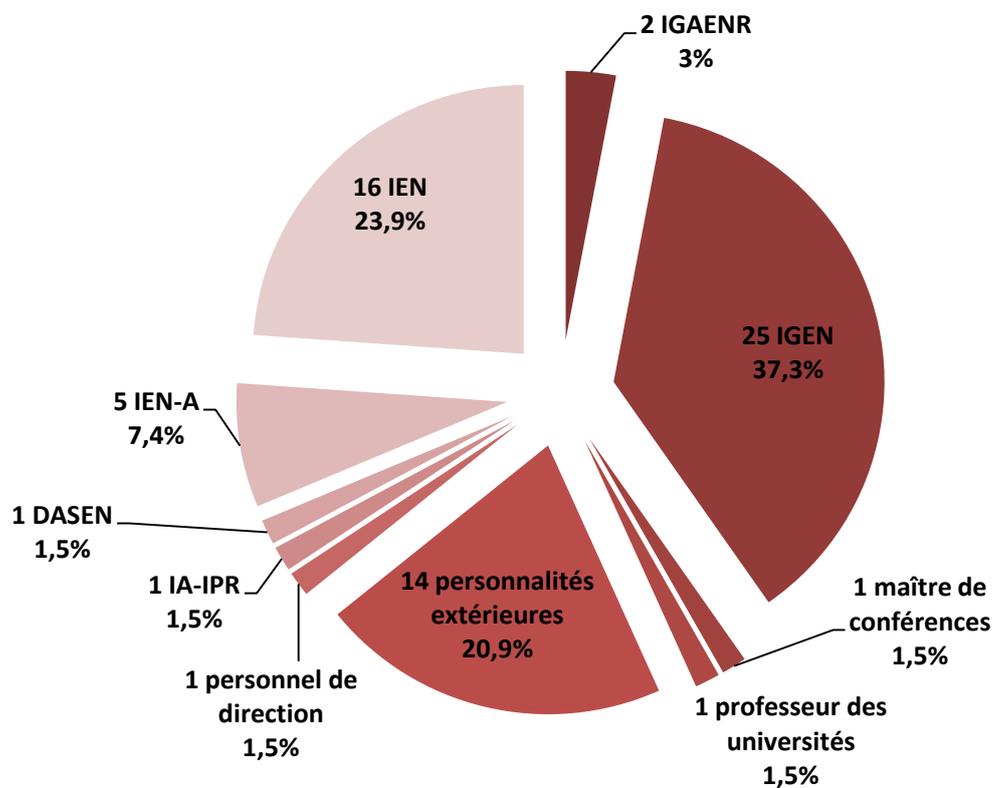
Répartition femmes-hommes



Le jury comprenait des inspecteurs généraux de l'éducation nationale, des inspecteurs généraux de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, des inspecteurs de l'éducation nationale, des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux, des personnels d'encadrement supérieur des services du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, des membres de l'enseignement supérieur, ainsi que des personnalités extérieures choisies en raison de leur connaissance du système éducatif et de leur expertise professionnelle :

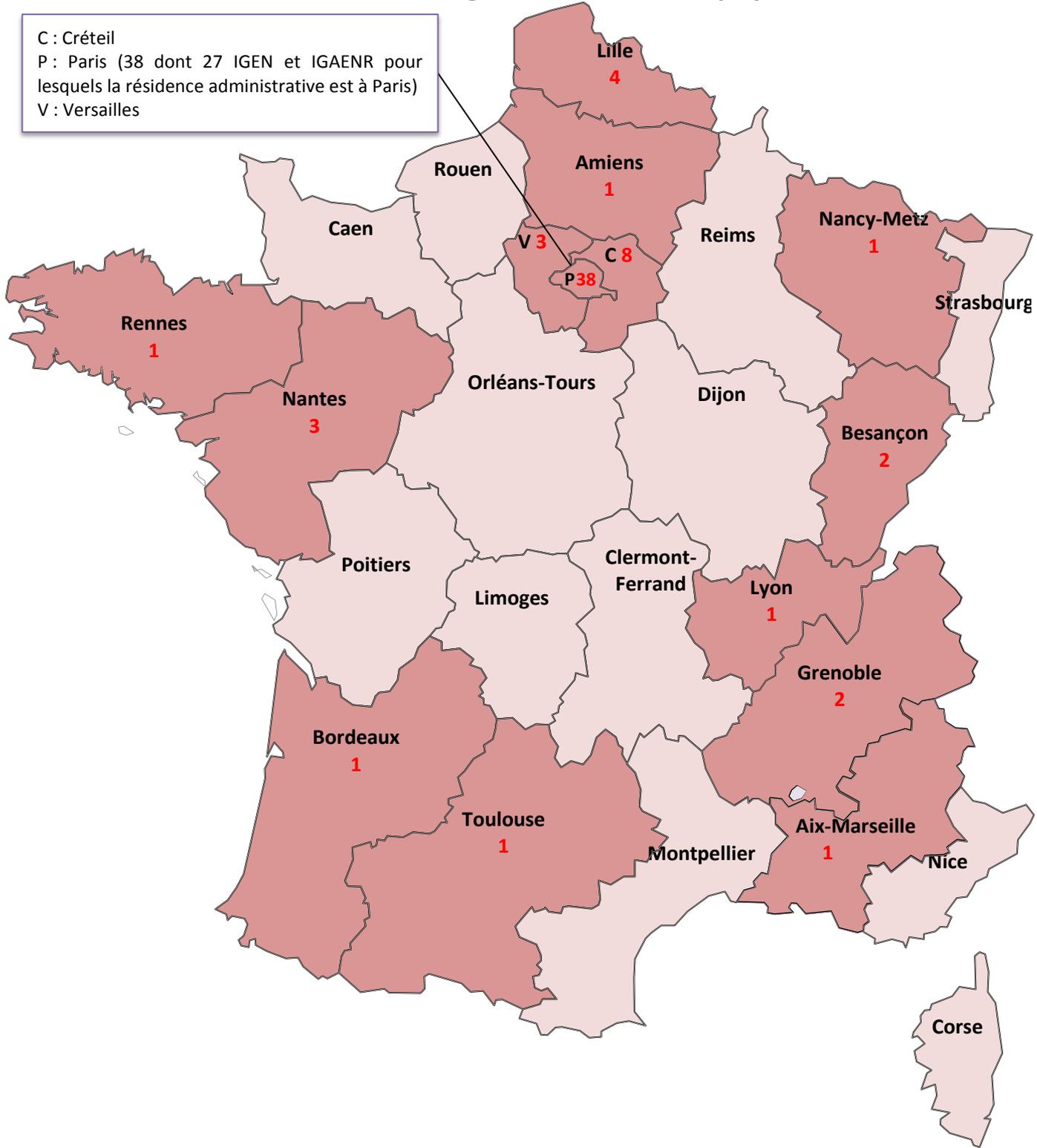
- la directrice de l'enfance de la ville de Saint-Denis, présidente de l'association nationale des directeurs de l'éducation des villes (ANDEV) ;
- le directeur général adjoint éducation enfance jeunesse de la ville d'Orvault, vice-président de l'ANDEV ;
- un général, directeur de la formation à la direction des ressources humaines de l'armée de l'air ;
- le président de Modalyon, association pour le développement de la filière Mode ;
- le directeur des relations institutionnelles de L'Oréal ;
- le conseiller personnel civil et dialogue social de l'État-Major des armées ;
- le chef du bureau de veille et d'alerte au Secrétariat général de la défense et de la sécurité intérieure ;
- le chef du département finances à la sous-direction du pilotage des ressources humaines et financières du Secrétariat général pour l'administration du ministère des armées ;
- le chef du service développement et transformation de Cofidis ;
- une sous-préfète chargée de mission pour le secrétariat général du comité interministériel de la prévention de la délinquance et de la radicalisation ;
- le directeur des Particuliers de la Banque de France ;
- l'adjointe au sous-directeur du recrutement et de la formation du ministère de l'intérieur ;
- un inspecteur général de l'administration ;
- un inspecteur pédagogique de l'enseignement agricole.

Origine professionnelle des membres du jury



Académie d'origine des membres du jury

C : Créteil
 P : Paris (38 dont 27 IGEN et IGAENR pour lesquels la résidence administrative est à Paris)
 V : Versailles



3 – Les données générales de la session 2019

Pour la session 2019, le jury a examiné 729 dossiers de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) dans le cadre de l'épreuve d'admissibilité.

Après les résultats d'admissibilité, 5 candidats se sont désistés.

À l'issue de l'épreuve d'admission, tous les postes ont été pourvus.

Après délibération du jury, 14 candidats ont été inscrits sur liste complémentaire : 5 en « enseignement du 1^{er} degré », 2 en « information et orientation », 3 en « sciences et techniques industrielles, dominante sciences industrielles », 1 en « sciences biologiques et sciences sociales appliquées », 2 en « lettres – histoire-géographie, dominante lettres » et 1 en « lettres – histoire-géographie, dominante histoire-géographie ».

Il est rappelé que l'inscription sur liste complémentaire ne donne pas droit à nomination.

Rappel : conformément à la réglementation du concours, en cas de candidature irrecevable, ou de non envoi du dossier de RAEP, ou d'un envoi du dossier de RAEP hors délai, ou d'un désistement avant le début des épreuves, les candidats sont éliminés.

Postes	Candidats 2019							
	Nb d'inscrits lors de la fermeture des inscriptions	Nb d'inscrits*	Admissibles	Présents à l'épreuve orale d'admission	Admis LP**	Inscrits LC**	Taux de réussite en %***	Taux de rendement en %****
115	1081	729	272	267	115	14	15,8	100

Les taux de réussite et de rendement ne tiennent compte que des admis sur la liste principale.

Pour mémoire, données de la session 2018 :

Postes	Candidats 2018							
	Nb d'inscrits lors de la fermeture des inscriptions	Nb d'inscrits*	Admissibles	Présents à l'épreuve orale d'admission	Admis LP**	Inscrits LC**	Taux de réussite en %***	Taux de rendement en %****
125	1030	750	295	289	123	17	16,4	98,4

* Il s'agit du nombre d'inscriptions recevables validées par la réception, dans les délais, d'un dossier de RAEP.

** LP : liste principale ; LC : liste complémentaire

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

**** Taux de rendement = nombre d'admis/nombre de postes

4 – Introduction

La session 2011 du concours a inauguré la mise en œuvre des nouvelles modalités de recrutement, définies par le décret n°90-675 du 18 juillet 1990 modifié et l'arrêté du 22 juin 2010 modifié. Ce concours s'inscrit donc dans la politique générale de la fonction publique, adossée aux lois du 4 mai 2004 (relative à la formation professionnelle tout au long de la vie) et du 2 février 2007 (de modernisation de la fonction publique). Il s'appuie 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 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.

Le rapport du jury a pour objet l'information des candidats sur les attendus et les modalités du concours. Les observations du jury sur le déroulement de chacune des deux épreuves du concours 2019 sont accompagnées de conseils aux candidats pour leur préparation, puis des principales données statistiques de la session ainsi que de la composition du jury.

Le rapport du jury du concours fait l'objet d'observations et de conseils distincts pour les spécialités du premier et du second degrés, afin d'améliorer la préparation des futurs candidats. Cependant, nous recommandons aux futurs candidats de lire l'ensemble des observations et conseils, car si la distinction se justifie sur de nombreux points, les prismes premier et second degrés sur les fondamentaux du métier d'IEN permettent d'enrichir la réflexion des candidats.

5 – L'épreuve d'admissibilité

5.1 – Définition de l'épreuve

L'épreuve d'admissibilité consiste en une étude, par le jury, d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) établi par le candidat au regard du « référentiel métier » défini dans l'annexe 2 de l'arrêté du 22 juin 2010 modifié. Elle est notée de 0 à 20 et affectée d'un coefficient 2.

Toutes les informations concernant le concours peuvent être consultées à l'adresse suivante :

<http://www.education.gouv.fr/cid5349/concours-des-personnels-d-encadrement.html>

Un guide d'aide pour la réalisation du dossier de RAEP se trouve également à la même adresse.

Depuis la session 2014, le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle a peu évolué en dehors de quelques intitulés modifiés pour améliorer l'organisation et la compréhension de ses contenus.

Pour la session à venir (2020), une modification a été apportée dans les consignes pour

compléter le tableau 5, afin de rendre la mise en perspective des activités sélectionnées plus synthétique et pertinente.

Les dossiers sont de qualité satisfaisante quant à leur forme et leur présentation. Il est recommandé de relier celui-ci.

Le dossier de RAEP élaboré par les candidats doit comporter les éléments suivants :

- un état des études professionnelles, technologiques ou universitaires suivies dans le cadre de leur formation initiale ou continue ;
- un état des autres formations suivies, quel qu'en soit le domaine ;
- un état de l'ensemble des activités exercées, en tant que fonctionnaire, dans le secteur privé, ou en tant que bénévole ;
- une sélection des activités exercées au regard du profil recherché, avec mise en regard de compétences acquises (tableau 5) ;
- un rapport d'activités explicitant les acquis de l'expérience professionnelle antérieure en regard du profil recherché ;
- enfin, la présentation de deux travaux réalisés par le candidat, qu'il souhaite porter à la connaissance du jury.

5.2 – Observations du jury portant sur la spécialité « enseignement du 1^{er} degré ».

La qualité des dossiers de RAEP

La majorité des dossiers ont été préparés avec sérieux et montrent un engagement dans les missions confiées.

Les dossiers des candidats retenus pour l'oral se caractérisent par une bonne mise en valeur et en perspective de l'expérience professionnelle à travers les différentes composantes du dossier, et par l'expression, dans leur rapport d'activités, d'une vision claire de l'ensemble des missions d'un inspecteur de l'éducation nationale aujourd'hui.

À l'opposé, certains dossiers dans lesquels le rapport d'activités est exclusivement centré sur un ou deux aspects du métier ne peuvent être retenus. Ainsi, si la nécessité de former et d'accompagner les enseignants en vue d'améliorer les pratiques professionnelles est très présente, et il faut s'en féliciter, le pilotage pédagogique global de la circonscription, l'ancrage territorial, les missions d'évaluation ou l'engagement dans un collectif d'inspecteurs le sont beaucoup moins, et parfois même pas du tout.

Les dossiers étudiés par le jury relèvent majoritairement de trois catégories de personnels : IEN faisant-fonction, conseillers pédagogiques, directeurs/maîtres formateurs. Leurs parcours professionnels sont généralement convaincants, les dossiers présentant de surcroît un ou plusieurs diplômes professionnels attestant de la volonté de se former, parfois jusqu'à une date très récente.

Un parcours riche et varié dans le premier degré est incontestablement un atout, par la connaissance qu'il donne des questions d'enseignement, du fonctionnement des écoles, de

la formation des enseignants et, pour ceux qui ont fait fonction, des questions liées au pilotage d'une circonscription. Mais le parcours en lui-même ne garantit pas la recevabilité du dossier. Pour les candidats dont le parcours professionnel est classique dans le premier degré (enseignant, maître formateur et/ou directeur, conseiller pédagogique), il s'agit d'éviter un discours trop impersonnel ou attestant d'une suite d'expériences devant logiquement se conclure par l'exercice de fonctions d'encadrement.

Les candidats du second degré restent très minoritaires. Certains dossiers qui témoignent d'un parcours intéressant n'ont pu être vraiment valorisés du fait de faiblesses dans le rapport d'activités, et parfois tout simplement de l'absence d'indication d'une connaissance du métier d'IEN du 1^{er} degré, voire du 1^{er} degré lui-même. Mais d'autres dossiers de candidats du second degré témoignent au contraire d'une préparation remarquable, avec un effort conséquent d'autoformation en vue d'acquérir des connaissances et la culture du premier degré, y compris en allant sur le terrain, dans les circonscriptions et dans les classes. Ces dossiers ont bien entendu été retenus.

Enfin, les candidats issus du premier et du second degrés qui exercent des fonctions spécialisées qui les ont éloignés des classes durant plusieurs années sont particulièrement invités à élargir et approfondir leur réflexion et leurs connaissances sur les programmes de l'école et leur enseignement, et à construire leur dossier de telle manière que le jury puisse se convaincre de la solidité de leurs acquis en la matière. À cet effet, signalons que l'usage d'un jargon pseudo-pédagogique serait plutôt de nature à convaincre de l'absence de maîtrise des contenus, et doit être évité.

La composition des dossiers de RAEP

Le rapport d'activités :

Dans l'ensemble, les rapports d'activités sont d'une qualité syntaxique et orthographique satisfaisante, témoignant de la maîtrise d'une compétence très importante dans l'exercice du métier d'IEN, lequel requiert régulièrement de produire des écrits professionnels qui se doivent d'être soignés.

Sur le fond, il s'agit pour les candidats de montrer comment l'exercice des fonctions antérieures les a préparés à assumer l'ensemble des missions d'un inspecteur. Il ne peut s'agir d'une liste descriptive de fonctions exercées, de missions à venir ou de compétences déclarées acquises, mais est attendue une réflexion structurée fondée sur la représentation du métier et indiquant comment l'expérience professionnelle a préparé à l'endossement des futures missions.

Ainsi, les candidats proposant un récit de carrière laissant peu de place à la projection dans les fonctions visées, renvoyant au lecteur le soin de faire le lien entre les activités exercées précédemment et les compétences utiles pour l'IEN ou bien à l'opposé une narration des missions d'un IEN, ou de certaines de ses missions, sans personnalisation, échouent à convaincre.

Pour les candidats faisant fonction d'IEN, on constate une difficulté à valoriser l'ensemble de leur carrière ; l'expérience professionnelle évoquée se limite alors à cette dernière fonction exercée – parfois quelques semaines seulement au moment de l'envoi du dossier – sans qu'ils soient réellement en mesure d'en tirer encore tous les enseignements. En ne fondant

pas leur réflexion aussi sur leurs expériences professionnelles antérieures, plus longues et aussi très riches, ils se privent de la possibilité de produire un propos suffisamment consistant. Le jury est conscient de la difficulté que peuvent éprouver les candidats faisant fonction d'IEN à trouver le temps de préparer leur dossier, tant leur charge de travail est importante. Il leur est vivement conseillé de préparer le plus en amont possible la rédaction du rapport d'activités, et de prendre vraiment le temps de produire un écrit de qualité, car le fait de faire fonction ne sera pas en lui-même une garantie de sélection de leur dossier.

Les travaux portés à la connaissance du jury :

Les travaux portés à la connaissance du jury témoignent de la capacité du candidat à produire des documents. Leur présentation permet de préciser le contexte de leur production, mais aussi d'apporter un regard sur les compétences engagées. Ils sont donc à choisir avec beaucoup d'attention.

Ils doivent être suffisamment récents, et lisibles dans leur forme. Leur volume doit rester limité pour que le jury puisse en prendre connaissance dans un temps raisonnable.

Lorsque ces documents sont le fruit d'un travail collectif, le rôle du candidat est en général très difficile à apprécier et il est donc recommandé de choisir des documents personnels, ou bien, le cas échéant, d'explicitier précisément l'apport du candidat au travail collectif. Il va de soi en effet que présenter comme travail personnel un document qui a été élaboré collectivement (voire par une autre personne) fait prendre le risque, en cas de mise en évidence, d'un rejet du dossier.

Certains présentent des documents trop pauvres pour apporter réellement une plus-value au dossier, ou ne présentent aucun document. Un candidat se trouvant dans la situation de ne pouvoir présenter aucun document conséquent relatif à un travail personnel assez récent doit prendre le temps de réfléchir au caractère peut-être un peu prématuré de sa candidature.

Notons pour finir que certains travaux portés à la connaissance du jury, tels les résumés de mémoire de master ou du certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou de professeur des écoles maître formateur – CAFIPEMF, sont relatifs à un travail qui a déjà été évalué (master, CAFIPEMF...) et dont l'obtention a été prise en compte dans la première partie du dossier ; ils ne constituent donc pas une pièce supplémentaire qui pourrait être valorisée.

5.3 – Conseils aux candidats

Un parcours professionnel au service d'un projet justement appréhendé

Les différentes pièces du dossier doivent constituer un ensemble convaincant de la solidité du projet et de la capacité du candidat à exercer les fonctions visées. La sélection des activités, celle des pièces jointes, le rapport d'activités, doivent se renforcer mutuellement en montrant la cohérence de l'engagement et le sens qu'il y aurait, dans ce parcours, à l'exercice d'un métier d'inspecteur.

Un esprit de synthèse et de conviction

Dans chacun de ses écrits, le candidat doit se départir d'un propos général, de bon aloi, irréfutable, mais sans personnalité, et au contraire convaincre de son approche personnelle et de sa compréhension des enjeux de l'enseignement primaire. Quelques exemples bien choisis et bien analysés, au service d'une réflexion de portée plus générale, démontreront la solidité des compétences acquises mieux qu'une déclaration de maîtrise de compétences, invérifiables par le jury.

Une très bonne connaissance de l'enseignement primaire

Le jury attend d'un candidat à l'exercice des fonctions d'IEN premier degré un bon niveau de connaissance des savoirs à enseigner à tous les niveaux de la scolarité primaire. Une connaissance parfaite de tous les programmes ne peut être visée, mais l'identification des points clés de ces programmes, les principales évolutions récentes, et des compétences didactiques solides dans les savoirs fondamentaux sont nécessaires. Les instructions officielles récentes doivent être clairement identifiées et appropriées.

Les rôles, statuts et missions de tous les acteurs du premier degré sous l'autorité de l'IEN doivent être connus. Les principaux interlocuteurs institutionnels de l'IEN doivent être identifiés et les relations hiérarchiques ou fonctionnelles qui les relient à l'IEN comprises.

Une vision concrète et réaliste des missions d'un IEN 1^{er} degré

Au-delà des textes, la réalité du travail de l'IEN au quotidien doit être appréhendée. Les problématiques d'inclusion scolaire, le suivi des élèves à besoins éducatifs particuliers, méritent une attention particulière. La vie des écoles, les relations avec les parents ou avec les élus, se vivent sur le terrain et dans un contexte territorial. Pour les candidats ayant l'expérience de la circonscription, une réflexion personnelle sur ces sujets doit être recherchée. Pour ceux qui n'ont pas l'expérience de la circonscription, il convient au moins de s'y préparer par des échanges avec des inspecteurs.

5.4 – Observations du jury portant sur les spécialités du 2^d degré

La qualité des dossiers de RAEP

À quelques exceptions près, les dossiers proposés par les candidats sont construits conformément aux attentes, et la rédaction est soignée. Le concours est très sélectif et tous les dossiers préparés avec soin ne peuvent être retenus malgré des parcours riches et variés.

En général, comme attendu, les dossiers sont complets. Cependant, les dossiers les moins valorisés font preuve d'un manque de synthèse, se contentant d'énumérer des activités sans les mettre en lien avec la fonction d'IEN, ou ils ne s'inscrivent pas dans la dynamique du concours faute de connaître le métier d'inspecteur. Quelques candidatures pour lesquelles les notes d'admission sont très faibles ne correspondent pas au métier auquel pourtant elles devraient prétendre. Il s'agit parfois d'un manque évident d'expertise ou de compétences disciplinaires dans la valence choisie du concours.

Dans la plupart des dossiers, les compétences disciplinaires ou l'expertise correspondent parfaitement aux attendus. Elles sont faiblement discriminantes pour le concours, car globalement les candidats disposent manifestement de ces compétences indispensables. C'est leur mise en perspective qui est déterminante.

Les dossiers des candidats retenus pour l'admission sont construits avec une cohérence et une réflexion avancée sur la fonction et la posture d'un IEN, en prenant appui sur les expériences et le parcours professionnels.

La composition des dossiers de RAEP

Le rapport d'activités :

Il s'agit ici de mettre en relation des activités professionnelles antérieures avec les missions de l'IEN et donc d'expliquer en quoi ces expériences permettent de développer des compétences utiles et bien identifiées pour un IEN de la spécialité, option et dominante concernées.

Cette mise en perspective analytique est un point du dossier discriminant qui conditionne souvent le résultat à l'admissibilité. Le jury attend que les candidats prennent du recul par rapport à leur parcours professionnel, leurs expériences et leurs compétences.

Par définition, le rapport d'activités doit être personnalisé. Il est impératif d'éviter les discours convenus et généraux. La présentation du rapport d'activités doit être synthétique, organisée, et d'une présentation aérée facilitant sa lecture.

Les travaux portés à la connaissance du jury :

Les activités sélectionnées par les candidats doivent, elles aussi, être mises en lien avec les compétences attendues de l'IEN, tout en étant complémentaires aux autres parties du dossier. En effet, le jury constate que les candidats utilisent trop souvent les tableaux et travaux réalisés comme documents d'appui au rapport d'activités. Pour bien répondre aux attendus, notamment de synthèse, il faut éviter les redondances.

De même, plutôt qu'une liste de compétences non hiérarchisées et non reliées entre elles, ni d'ailleurs parfois au métier d'inspecteur, il est souhaité une présentation rédigée qui sélectionne la compétence la plus pertinente au regard du métier d'inspecteur et montre comment le parcours se construit. Le choix justifié de compétences et des activités permet cette mise en relation indispensable. Si les travaux présentés peuvent être le résultat d'un travail collectif, le jury rappelle la nécessité d'identifier clairement l'apport personnel du candidat.

La vision du métier ne peut se résumer à l'expérience de formation et/ou à celle de l'évaluation et de l'accompagnement des professeurs. Certains candidats, parfois même faisant-fonction, ont des représentations encore trop partielles de la réalité du métier d'IEN qui ne peut pas s'appréhender que par son référentiel.

La bivalence et le lien avec le domaine professionnel pour les spécialités de l'enseignement général sont trop rarement mis en avant.

Il est conseillé aux futurs candidats de veiller à la pertinence des documents joints en annexe et à leur volume.

La maîtrise des enjeux du système éducatif

Les dossiers montrant une connaissance fine du système éducatif, des acteurs et des enjeux actuels de la voie professionnelle sont valorisés. Ainsi, relativement peu de dossiers donnent à voir de manière pertinente le positionnement institutionnel de l'IEN, que ce soit dans ses relations avec les acteurs (recteur, IA-DASEN, chefs d'établissement, autres inspecteurs, parents et élèves) ou dans le pilotage académique, et trop peu de dossiers portent une réflexion sur la voie professionnelle. Par exemple, les candidats qui mentionnent les usages numériques n'en abordent trop souvent que les aspects techniques sans évoquer les enjeux pédagogiques pour les élèves et enseignants de la voie professionnelle.

Les bons dossiers sont fondés sur une véritable expertise, mise au service d'une réflexion et d'une projection dans les missions d'inspecteur.

Avant de constituer un dossier, il est recommandé de se projeter dans la fonction, d'en percevoir les différentes facettes afin de mettre en perspective une expertise acquise dans le temps et mobilisable dans les missions d'IEN en se référant autant au référentiel métier qu'aux réalités de la fonction exercée sur le terrain.

5.5 – Conseils aux candidats

Des expériences et activités professionnelles mises en perspective

Les candidats doivent expliciter en quoi leurs activités et expériences professionnelles antérieures ont permis de développer des compétences qui justifient leur candidature. Cette mise en relation ne doit pas être simplement déclarative. Elle doit être argumentée et aller au-delà des missions d'accompagnement de l'inspecteur, telles que celles de pilotage et de contrôle par exemple. Cette projection doit être marquée dans le rapport d'activités et dans le choix des travaux portés à la connaissance du jury en cherchant la cohérence plutôt que la redondance.

Un esprit de synthèse et de conviction

Le rapport d'activités doit être synthétique, problématisé, organisé d'une façon qui facilite sa lecture. Il est souvent trop dense et trop narratif. Le jury attend des candidats un choix pertinent de quelques expériences vécues et analysées à partir desquelles ils se projettent dans les fonctions d'IEN. Un discours convenu et général sur l'engagement au service des élèves et de l'institution est insuffisant pour caractériser l'aptitude à devenir IEN. Les candidats doivent mettre en exergue leur motivation et argumenter leurs choix.

Une maîtrise des enjeux du système éducatif et un ancrage dans l'actualité de la voie professionnelle

Au-delà de la maîtrise de la discipline, des pratiques pédagogiques, le jury attend que les enjeux généraux du système éducatif soient clairement identifiés et nourrissent la réflexion des candidats. Une veille active est fortement conseillée, principalement sur les évolutions de la voie professionnelle, mais aussi sur les enjeux liés à l'insertion, l'orientation des élèves, les usages numériques, la recherche, etc.

Une vision précise et réaliste des compétences et fonctions d'IEN

La recherche et la connaissance des textes qui définissent les compétences attendues d'un IEN et les missions qui lui reviennent sont indispensables. Elles doivent être confrontées à une analyse du travail réel de l'inspecteur afin d'établir un bilan de compétences correspondant au projet d'évolution fonctionnelle du candidat. Dans la mesure du possible, il est recommandé de dialoguer avec les corps d'inspection et d'encadrement pour réduire l'écart entre les représentations du métier et ses réalités.

Enfin, il est toujours conseillé aux candidats ayant présenté leur candidature lors de sessions précédentes, d'actualiser leur dossier, voire de le retravailler profondément au regard de ce qui est écrit précédemment et l'actualité de la politique éducative.

6 – L'épreuve d'admission

6.1 – Définition de l'épreuve

L'épreuve d'admission est une épreuve orale en deux parties : un exposé de présentation par le candidat de quinze minutes et un entretien avec le jury de quarante-cinq minutes. Elle est notée de 0 à 20 et affectée d'un coefficient 4. L'épreuve d'admission est ainsi déterminante pour le recrutement et un candidat ayant obtenu au dossier une note très voisine de la barre d'admissibilité peut se trouver admis à un bon rang après avoir effectué un très bon oral ; inversement un candidat ayant obtenu une excellente note au dossier peut ne pas être admis à l'issue de l'oral. Aussi, ne saurait-on que recommander à tous les 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 ou la non-admission à un concours relève d'un classement, et donc de la valeur relative de la prestation du candidat par rapport à celles des autres candidats à la même session. D'une session à l'autre, le nombre de candidats et le nombre de postes varient dans chaque spécialité, et les comparaisons de résultats d'une année à l'autre doivent être lues avec beaucoup de prudence.

6.2 – Observations du jury portant sur la spécialité « enseignement du 1^{er} degré »

L'exposé de présentation :

Cette année encore le jury observe que les candidats se sont bien préparés à cette partie de l'épreuve d'admission, pour laquelle le format est bien compris. Le temps imparti est respecté. La posture est bien adaptée à la situation. L'émotion sans doute très présente chez certains est bien maîtrisée. La qualité de la langue est adaptée et les compétences communicationnelles le plus souvent bien affirmées. Le propos établit les conditions d'un échange riche avec le jury.

Les meilleurs candidats offrent déjà, lors de cet exposé, un très bon niveau de problématisation et situent de manière convaincante leur engagement dans le cadre de la politique éducative actuelle.

L'appui sur des notes personnelles n'est pas interdit et certains candidats en usent à bon escient, l'écrit consistant alors en quelques points de repère structurant le propos. Ceux qui lisent un discours intégralement rédigé échouent en général à l'exercice, n'éveillent pas l'intérêt de l'auditoire, et n'installent pas les conditions du dialogue.

Les candidats faisant fonction d'inspecteur peinent parfois à tirer un avantage décisif de cette position. Le jury souhaite attirer leur attention sur la nécessité d'analyser ce que leurs fonctions récentes leur ont apporté, en quoi elles ont modifié leurs représentations, et d'approfondir leur réflexion sur l'exercice de la responsabilité dans une chaîne hiérarchique institutionnelle.

L'entretien avec le jury :

Dans cette partie de l'épreuve d'admission, les meilleurs candidats sont ceux qui font aux questions du jury des réponses contextualisées permettant à la commission d'apprécier une posture et un positionnement au regard du futur métier. Ils témoignent ainsi d'une bonne compréhension des enjeux qui sous-tendent les questions, de la maîtrise des connaissances nécessaires au pilotage pédagogique, et de leur capacité à se positionner en cadre de l'éducation nationale. Certains dominent réellement l'échange et se montrent capables de relier entre eux différents moments de l'entretien.

Les études de cas proposées par le jury nécessitent souvent le recours aux textes et à la réglementation, mais il ne s'agit pas ici d'un simple contrôle des connaissances : les bons candidats montrent qu'ils ont bien compris le sens des réformes en cours et peuvent alors analyser le contexte de façon pertinente pour proposer une réponse véritablement professionnelle.

A contrario d'autres « récitent » une leçon qui semble apprise, imaginent que le jury attend la « bonne réponse », cherchent à caser des mots-clefs (« école bienveillante », « évaluation positive », « pilotage », etc.) auxquels ils ont du mal à donner du sens. Certains font aussi parfois preuve d'une prudence extrême dans leurs réponses, qui fait s'interroger le jury : est-

ce le fait du contexte un peu paralysant du concours (lié à son enjeu) ou d'une incapacité plus profonde à s'engager ?

La loyauté est globalement très bien assumée, mais parfois comprise dans un sens trop restrictif. Être loyal envers l'institution, c'est aussi être capable de porter un regard lucide sur ses forces et faiblesses pour la rendre encore plus performante. La prise de recul, un jugement sûr, un sens de l'innovation qui permettent d'être une force de proposition constructive pour faire progresser son institution sont des qualités attendues d'un cadre supérieur. Ce sont aussi elles qui leur permettront d'apporter des réponses adaptées aux situations rencontrées et de faire vivre la loyauté dont ils se réclament à juste titre.

Dans l'ensemble, les candidats ont plutôt une bonne compréhension de l'exercice de l'autorité, mais parfois les responsabilités de supérieur hiérarchique et de management ne sont appréhendées que sous l'angle des bonnes relations de travail, du bon sens, voire de la simple courtoisie (« Je n'arriverais pas dans l'école sans prévenir »). Certains candidats ont ainsi des difficultés à se positionner comme les futurs cadres d'une équipe à laquelle ils devront donner des instructions, s'assurer de leur respect, rappeler les règles. Ils peinent, en d'autres termes, à distinguer le rôle du responsable de l'équipe de celui de ses membres. De la même façon la chaîne hiérarchique et les relations entre IEN et autorités académiques ne sont pas toujours bien comprises.

Les candidats sont majoritairement en capacité de s'exprimer sur les questions d'actualité les plus marquantes du système éducatif telles l'enseignement de la lecture, la priorité aux fondamentaux, le dédoublement des classes ou l'école inclusive. Cependant, cette année encore, le point faible le plus fréquent concerne les questions pédagogiques et didactiques. Si les candidats identifient les instructions officielles récentes, chez nombre d'entre eux la méconnaissance des programmes d'enseignement continue à interroger, surtout pour des candidats conseillers pédagogiques, faisant même, pour certains, fonction d'IEN. Leur capacité à exercer un leadership pédagogique semble alors compromise. Rappelons que la méconnaissance des programmes constitue un obstacle rédhibitoire à l'exercice des missions d'évaluation, de contrôle, et d'accompagnement.

Enfin, les relations avec les partenaires au premier rang desquels les communes, sont souvent peu connues ou mal appréhendées. Rappelons qu'une connaissance correcte des fondements réglementaires des relations IEN/maire doit être assurée par tout candidat.

6.3 – Conseils aux candidats

Préparation à l'exposé pour répondre aux exigences attendues et engager au mieux l'entretien

Préparer l'exposé liminaire sans l'apprendre par cœur ; se limiter à un plan détaillé, ou à des mots clés pour baliser le discours si des notes sont nécessaires.

Dans sa préparation, essayer d'être assez exhaustif pour envisager concrètement l'ensemble des missions qui incombent à l'IEN de circonscription (par exemple : la carte scolaire, la gestion de conflits) et ne pas se limiter à des représentations vagues de l'accompagnement, de la formation et de l'impulsion.

Les candidats qui en ressentent le besoin ne devraient pas hésiter à s'appuyer sur une courte fiche comportant les principaux axes de leur développement afin de les aider à ne pas en perdre le fil conducteur sous l'effet de l'émotion. Mais il n'est pas conseillé de s'appuyer sur une version intégralement rédigée de l'exposé.

L'entretien est l'occasion pour le jury de revenir sur des éléments du dossier, mais aussi sur des éléments fournis dans l'exposé liminaire. Les candidats doivent donc être prêts à expliciter, justifier, développer leur propos. Par exemple, un candidat qui évoque la problématique des inégalités à l'école doit être capable ensuite de citer au moins un indicateur qui viendrait étayer ce constat.

Assurer sa connaissance des fonctions d'IEN et du système éducatif

Une bonne préparation de l'entretien passe par une mise à jour de nombreuses connaissances relatives au système éducatif : procéder à une lecture attentive des programmes et instructions à teneur pédagogique en vigueur ; s'assurer de ses connaissances en matière de droits et obligations des fonctionnaires ; s'assurer aussi d'une bonne connaissance de l'organisation du premier degré, du rôle de chacun des principaux acteurs et de leurs relations hiérarchiques et fonctionnelles.

Il faut aussi impérativement se mettre au clair sur des notions souvent mobilisées, mais rarement explicitées correctement et complètement, comme par exemple la laïcité.

Enfin, il convient de s'interroger sur la façon d'illustrer de manière concrète et en les contextualisant les missions de l'inspecteur que l'entretien ne manquera pas d'aborder, ou les éléments de son action : que signifie par exemple « associer des directeurs au pilotage » ?

Pour les candidats issus du premier degré qui ne sont ni conseillers pédagogiques de circonscription, ni IEN faisant-fonction, ainsi que les candidats issus du second degré, se donner les moyens de s'informer auprès d'inspecteurs en fonction et, si possible, observer le quotidien d'une circonscription est indispensable.

Savoir être simple et pragmatique

L'engagement est attendu, mais il ne faut pas confondre argumentaire étayé et plaidoyer. S'il faut connaître les réformes en cours et savoir les exposer avec conviction, il est indispensable de les analyser en termes de conséquences sur le fonctionnement du système éducatif et de mise en œuvre au niveau territorial, et sur les missions de l'IEN. De la même façon, le jury n'attend pas du candidat un catalogue d'éléments de langage à la mode, mais qu'il sache expliciter l'action d'un IEN dans le contexte actuel. L'épreuve cherche aussi à apprécier le bon sens, qui est souvent la clé d'un pilotage serein.

6.4 – Observations du jury portant sur les spécialités du 2^d degré

L'exposé de présentation :

Globalement, les candidats sont bien préparés à cette partie de l'épreuve. Les exposés sont structurés, clairs, cohérents et maîtrisés dans leur déroulement.

Les candidats qui se distinguent sont ceux qui font preuve de sincérité, de modestie, de conviction et qui ont une vision stratégique des missions qui les attendent. Ils offrent un très

bon niveau de problématisation qui laisse percevoir les compétences et postures attendues d'un cadre de l'éducation nationale.

Certaines prestations sont en décalage avec ce qui est attendu, particulièrement dans la posture, soit en se montrant trop « à l'aise » ou au contraire par un stress trop prononcé. Le stress à ce niveau est normal, mais il doit être maîtrisé. Les exposés les moins pertinents sont ceux dont le plan s'est contenté de suivre celui de la circulaire n° 2015-207 du 11-12-2015 relative aux missions des personnels d'inspection en restant dans une approche très descriptive, voire énumérative. Dans quelques cas, le jury a constaté un manque de connaissance de la voie professionnelle et de sa transformation actuelle.

La plus-value apportée par rapport au dossier de RAEP n'est pas toujours évidente, même si la plupart des candidats ont su s'en écarter avantageusement. Il n'est pas pertinent de paraphraser le dossier de RAEP dans l'exposé.

Les candidats chargés de mission d'inspection ou faisant fonction d'inspecteur à temps plein ont majoritairement su analyser cette expérience, parfois récente, mais ils doivent aussi essayer de la dépasser pour embrasser toutes les missions d'inspection et approfondir la réflexion sur l'exercice de la responsabilité dans une chaîne hiérarchique institutionnelle.

Le concours reste très ouvert, et le jury a apprécié aussi les prestations de candidats, actuellement enseignants, qui savent mettre en perspective leur expérience et se projeter avec pertinence dans les missions d'IEN, en ayant à l'esprit les enjeux de la voie professionnelle et plus largement du système éducatif.

Le jury s'interroge sur la motivation de certains candidats qui s'inscrivent dans une continuité du parcours professionnel, pour lequel l'accès au corps des IEN serait une reconnaissance pour services rendus. Dans ces quelques cas, il peut y avoir un décalage important entre la qualité du dossier de RAEP et la présentation à l'oral. Le concours doit être motivé par une volonté de développement professionnel réfléchi et prospectif.

L'entretien avec le jury :

Pour l'entretien, la majorité des candidats sont également bien préparés à cette partie de l'épreuve. La connaissance des différentes missions exercées par un IEN reste une condition essentielle pour favoriser un échange de qualité avec le jury. Les meilleurs candidats se distinguent par une excellente qualité d'écoute et d'expression, ainsi qu'une bonne culture sur le système éducatif, ses enjeux et ses évolutions. Les réponses synthétiques, ciblées, et suffisamment développées permettent un bon équilibre dans l'échange pour mesurer la capacité du candidat à se positionner dans le métier et prendre le recul nécessaire.

À quelques exceptions près, les candidats connaissent les points saillants de « la transformation de la voie professionnelle ». Ils savent évoquer les contenus, les nouveautés et montrent qu'ils en saisissent les enjeux.

Quelques candidats ont eu des difficultés à gérer leur stress, parfois seulement dans cette seconde partie de l'épreuve, et leur qualité d'écoute face au questionnement était altérée.

Une partie des candidats reste trop centrée sur leur discipline d'origine. Ils éprouvent des difficultés à élargir leur champ de compétences. Les candidats n'évoquent que très rarement la bivalence. De même, il est nécessaire de bien connaître l'ensemble des filières dont ils pourront avoir la charge, notamment pour l'enseignement technique, et les relations avec

les partenaires externes ne doivent pas être négligées. Une réflexion sur ces aspects reste à approfondir par certains candidats.

La posture réelle et le positionnement de l'inspecteur avec les différents acteurs, notamment les liens entre le chef d'établissement et l'IEN, les prérogatives dans le cadre scolaire des uns et des autres restent pour nombre de candidats difficiles à appréhender. Les réponses montrent qu'ils ont du mal à imaginer comment accompagner une équipe, un établissement, et à identifier la plus-value d'un inspecteur dans le cadre de la contractualisation ou de l'évaluation d'un établissement. La chaîne hiérarchique et l'inscription des missions des IEN dans le cadre plus général d'une politique éducative académique ou nationale ne sont pas toujours bien comprises. De même, si les candidats ont bien compris qu'ils ne sont pas les supérieurs hiérarchiques des enseignants, ils doivent aussi assumer un positionnement d'autorité face à des situations qui engagent le bon fonctionnement de l'institution. Les mises en situation des candidats sont révélatrices de ces réflexions non abouties ou à peine abordées dans la préparation. Par exemple, des candidats faisant-fonction ont souvent un discours stéréotypé sur la bienveillance et sur l'évaluation, sans savoir aller au-delà. L'utilisation d'un discours général sans aller jusqu'à la présentation d'actions concrètes et vécues « de terrain » ne permet pas toujours au jury d'imaginer une posture de cadre.

6.5 – Conseils aux candidats

Le nombre limité de postes proposés au concours et la grande qualité professionnelle de nombreux candidats rendent ce concours extrêmement exigeant et sélectif.

Préparation à l'épreuve pour répondre aux exigences attendues

Le jury rappelle aux candidats que l'épreuve d'admission nécessite une préparation spécifique. En effet, l'exposé comme l'entretien sont deux parties différentes, mais dont la complexité n'est pas à négliger. L'une et l'autre se fondent sur une réflexion poussée sur les missions, le positionnement des inspecteurs en miroir avec le parcours et les expériences du candidat. Le jury attend des candidats une analyse, un esprit critique, fondés à la fois sur des exemples précis et une argumentation étayée. Il faut être capable de défendre des convictions et des positions personnelles. Le jury attend un positionnement de cadre, même s'il est en devenir.

Connaissance indispensable des fonctions d'IEN et du système éducatif

Le jury conseille aux futurs candidats de connaître les textes qui définissent les missions des IEN et les invite à améliorer leur connaissance du système éducatif, de son évolution, spécifiquement sur l'enseignement professionnel, en confrontant les connaissances aux réalités de terrain.

Pour envisager l'ensemble des fonctions d'IEN, il est recommandé de rencontrer des IEN en activité. Pour bien appréhender la posture attendue des inspecteurs et leurs rôles dans la politique éducative, il faut à la fois avoir une vision large quant aux enjeux de la voie professionnelle, mais aussi un regard analytique sur les marges de manœuvre des inspecteurs auprès des acteurs. Le jury cherche à cerner l'esprit critique du candidat en le

mettant face aux objectifs opérationnels du travail des inspecteurs. À ce titre, les candidats, quelle que soit la spécialité du concours, ne peuvent pas faire l'économie de la maîtrise de l'ensemble du champ de leur spécialité et des filières associées, tout en garantissant une expertise pédagogique de bon niveau.

Inscrire le pilotage de l'inspecteur dans un cadre ouvert

Il faut être capable d'envisager l'ensemble des missions et ne pas se limiter, comme c'est assez souvent le cas, à l'accompagnement, la formation et l'inspection des enseignants. Ces missions s'inscrivent dans une dimension stratégique, en termes de pilotage et de positionnement dans le système éducatif. Quelles sont les lignes hiérarchiques dans lesquelles s'inscrit l'action des inspecteurs, mais aussi les moyens dont ils disposent pour le pilotage des différents niveaux d'intervention ?

Inscrire l'action de l'inspecteur dans un pilotage plus large que celui de sa discipline, de ses filières ou de sa spécialité, c'est appréhender la transformation de la voie professionnelle dans toutes ses dimensions, c'est tenir compte des enjeux des cartes des formations, des rénovations de diplômes et des nouveaux programmes, mais aussi de l'évolution de l'autonomie des établissements, des réseaux partenariaux, etc.

Certaines spécialités ont été particulièrement concernées par cette baisse ; on constate par exemple que, pour la spécialité « information et orientation », le taux de réussite a diminué de 10,3 points (21,4 % en 2018, 11,1 % en 2019), diminution qui s'explique par un nombre de postes inférieur à la session précédente (12 postes en 2018, 5 en 2019). Il en va de même pour la spécialité « enseignement technique, option économie et gestion » pour laquelle le taux de réussite a baissé de 12 points (21,1 % en 2018, 9,1 % en 2019), baisse qui s'explique également par un nombre de postes inférieur (12 en 2018, 6 en 2019) et un nombre de candidats inscrits supérieur (57 inscrits en 2018, 66 en 2019).

A contrario, pour la spécialité « enseignement du premier degré », le taux de réussite a augmenté de 1,7 points (15,9 % en 2018, 17,6 % en 2019), hausse qui s'explique par une baisse importante du nombre de candidats inscrits (515 en 2018, 454 en 2019).

7.2 – Les données comparatives avec les sessions précédentes

Concours	Postes	Candidats							
		Nb d'inscrits lors de la fermeture des inscriptions	Nb d'inscrits *	Admissibles	Présents à l'épreuve orale d'admission	Admis LP**	Inscrits LC**	Taux de réussite (en %)***	Taux de rendement (en %)***
Session 2015	115	1226	855	269	266	115	/	13,5	100
Session 2016	115	1185	839	270	266	115	/	13,7	100
Session 2017	115	1144	800	265	261	115	/	14,4	100
Session 2018	125	1030	750	295	289	123	17	16,4	98,4
Session 2019	115	1081	729	272	267	115	14	15,8	100

* Il s'agit du nombre d'inscriptions recevables validées par la réception, dans les délais, d'un dossier de RAEP.

** LP : liste principale ; LC : liste complémentaire

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

**** Taux de rendement = nombre d'admis/nombre de postes

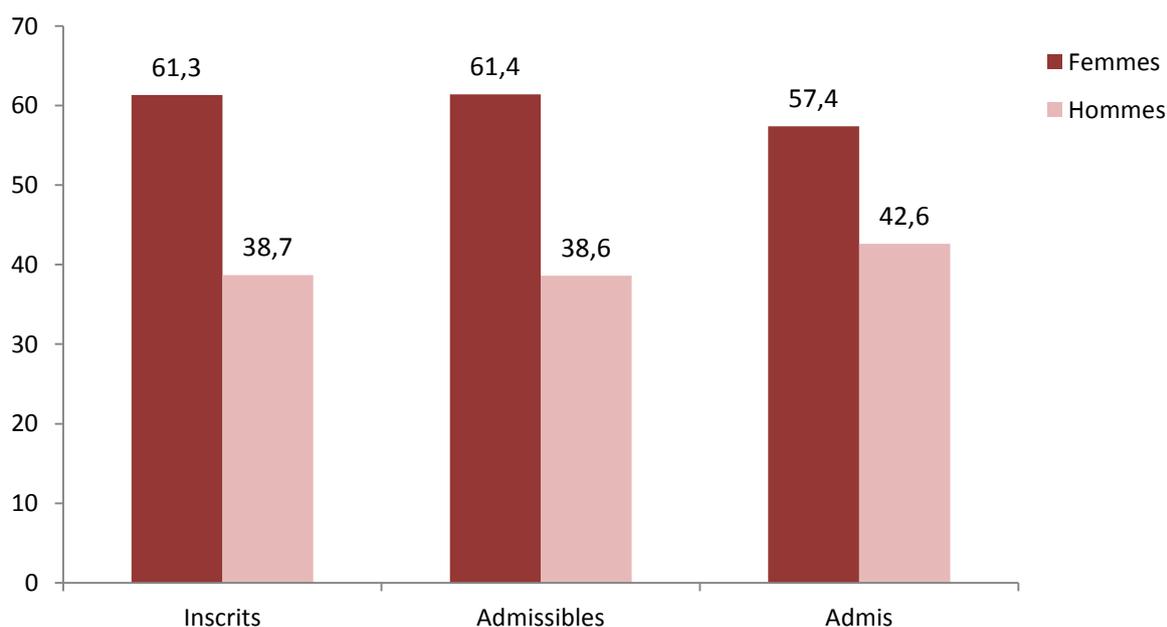
Le nombre de candidats inscrits diminue depuis la session 2015, avec un taux d'envoi des dossiers de RAEP également en légère baisse. En effet, 72,8 % des inscrits lors de la fermeture des inscriptions ont envoyé leur dossier de RAEP en 2018, contre 67,4 % en 2019.

7.3 – Le profil des candidats

7.3.1 La répartition femmes-hommes

Spécialités	Candidats inscrits			Candidats admissibles			Candidats admis		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignement du 1 ^{er} degré	315	139	454	120	60	180	47	33	80
Information et orientation	29	16	45	8	4	12	5	0	5
Économie et gestion	41	25	66	9	7	16	4	2	6
STI - SI	9	59	68	4	17	21	2	6	8
SBSSA	19	6	25	12	3	15	4	2	6
Lettres-LV, dom. anglais	11	6	17	2	2	4	0	1	1
Lettres-HG, dom. lettres	9	7	16	6	2	8	2	1	3
Lettres-HG, dom. histoire-géographie	9	10	19	5	5	10	1	3	4
Maths-physique chimie	6	13	19	2	4	6	1	1	2
TOTAL	448	281	729	168	104	272	66	49	115

Répartition (en %) femmes-hommes

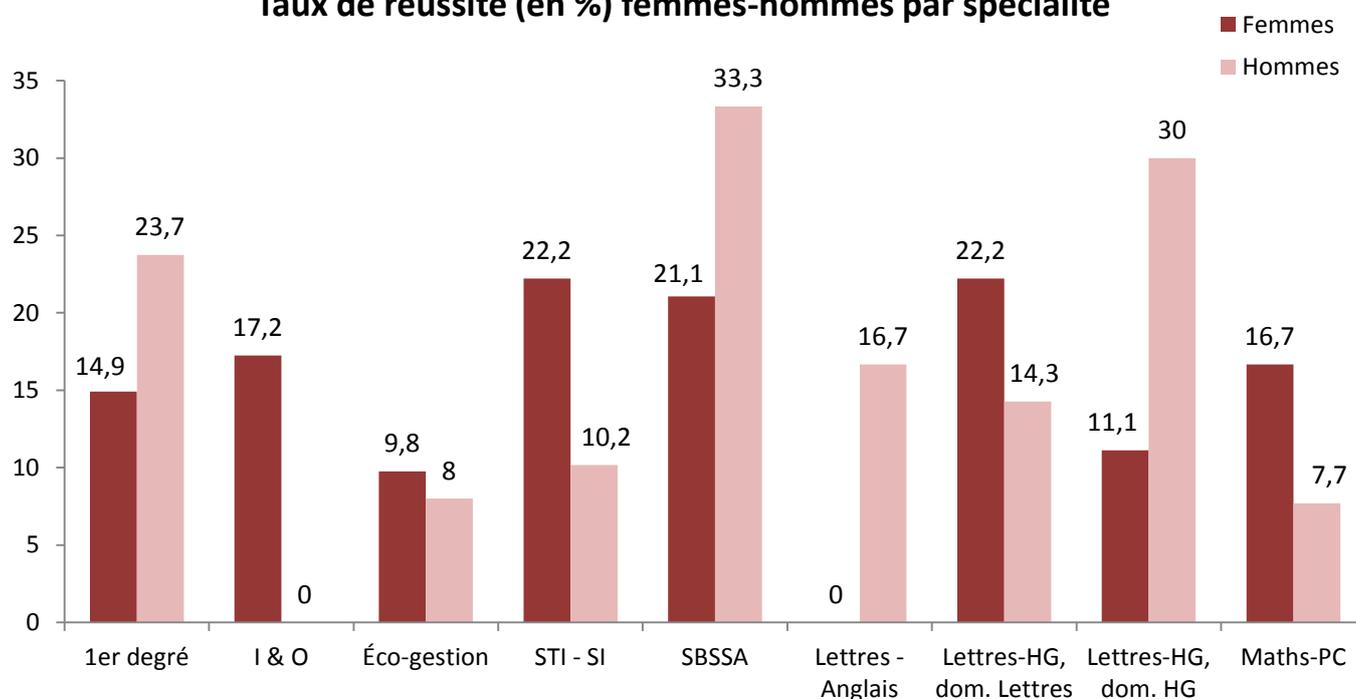


Plus nombreuses parmi les inscrits (61,3 %), les femmes sont restées majoritaires aussi bien à l'admissibilité (61,4 %) qu'à l'admission (57,4 %).

Cette tendance est constatée depuis plusieurs sessions.

Néanmoins, la part des femmes parmi les candidats admis est en baisse par rapport à la session 2018 où elles représentaient 62,6 % des admis.

Taux de réussite (en %) femmes-hommes par spécialité



Le taux de réussite pour les hommes dans la spécialité « enseignement du 1^{er} degré » par exemple est calculé comme suit : nombre d'hommes admis dans la spécialité « enseignement du 1^{er} degré » / nombre d'hommes inscrits dans cette même spécialité. Pour cette spécialité, 23,7 % des candidats et 14,9 % des candidates ont été admis.

7.3.2 L'âge des candidats

	Inscrits	Admissibles	Admis
Âge mini	29	30	33
Âge maxi	64	61	60
Âge moyen	46	46	45

La moyenne d'âge de l'ensemble des candidats reste stable : 45 ans pour les admis (46 ans en 2018).

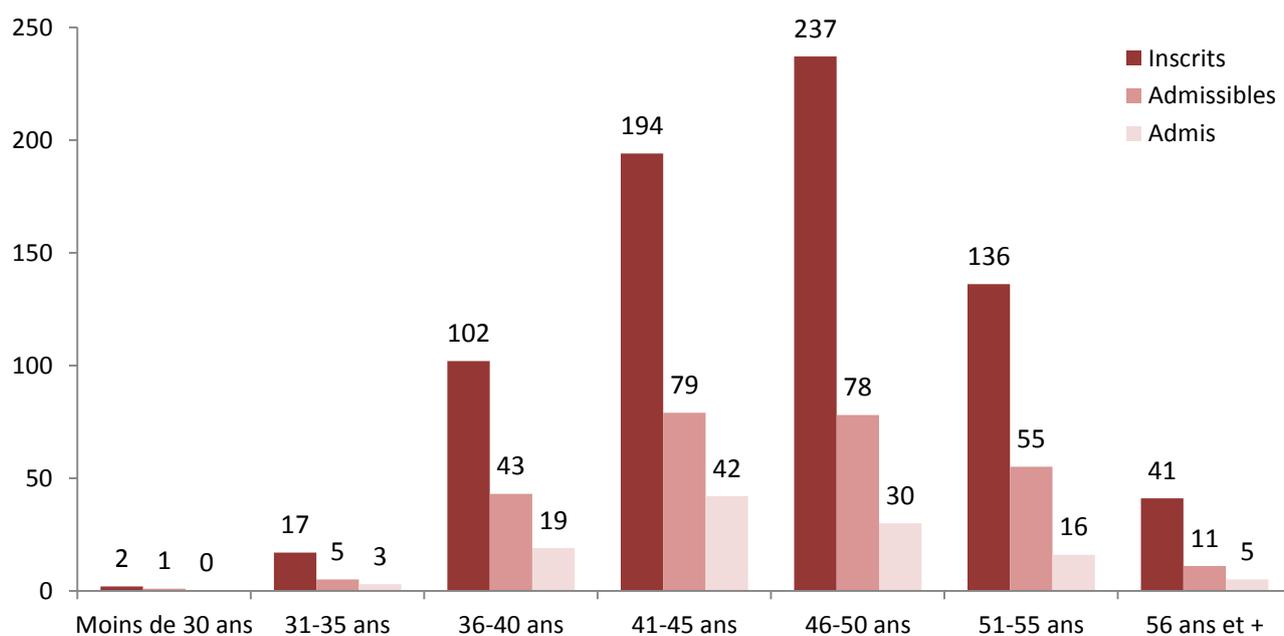
Le lauréat le plus jeune a 33 ans (31 ans en 2018).

L'âge par sexe :

	Femmes			Hommes		
	Inscrites	Admissibles	Admises	Inscrits	Admissibles	Admis
Âge mini	29	34	34	30	30	33
Âge maxi	64	60	60	61	61	56
Âge moyen	47	47	46	46	45	44

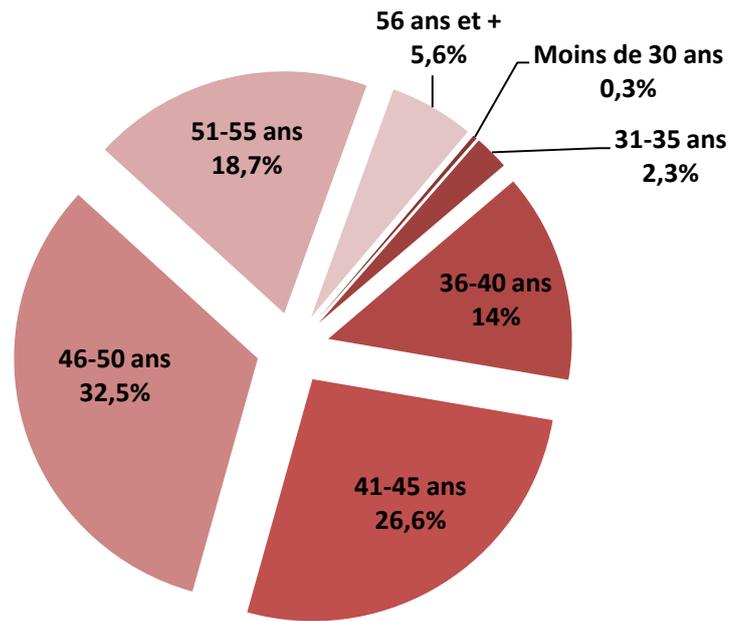
L'âge moyen des femmes admises est de 46 ans (47 ans en 2018). Il est le même qu'en 2018 pour les hommes admis (44 ans).

Répartition des candidats par tranche d'âge



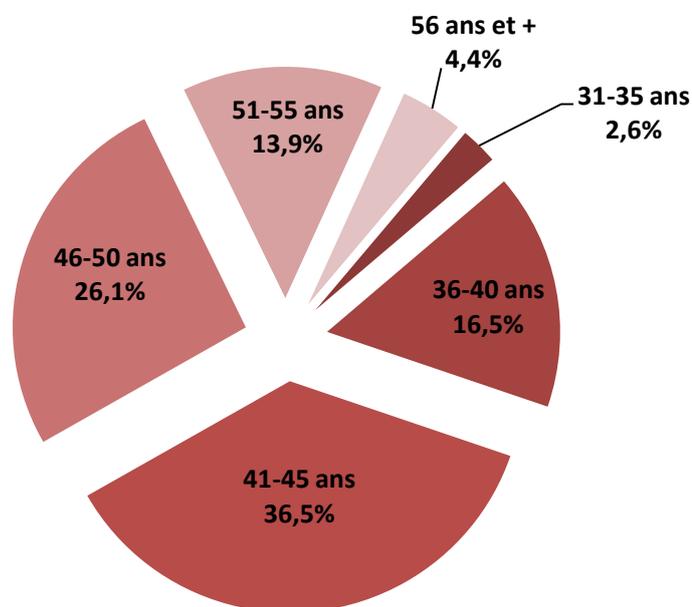
Pour la session 2019, la tranche d'âge 46-50 ans a représenté le plus de candidats inscrits, comme en 2018. Les tranches d'âge 41-45 ans et 46-50 ans ont compté le plus de candidats admissibles. La tranche d'âge 41-45 ans a comporté le plus de candidats admis.

Répartition des candidats inscrits par tranche d'âge



32,5 % des candidats inscrits avaient entre 46 et 50 ans.

Répartition des candidats admis par tranche d'âge

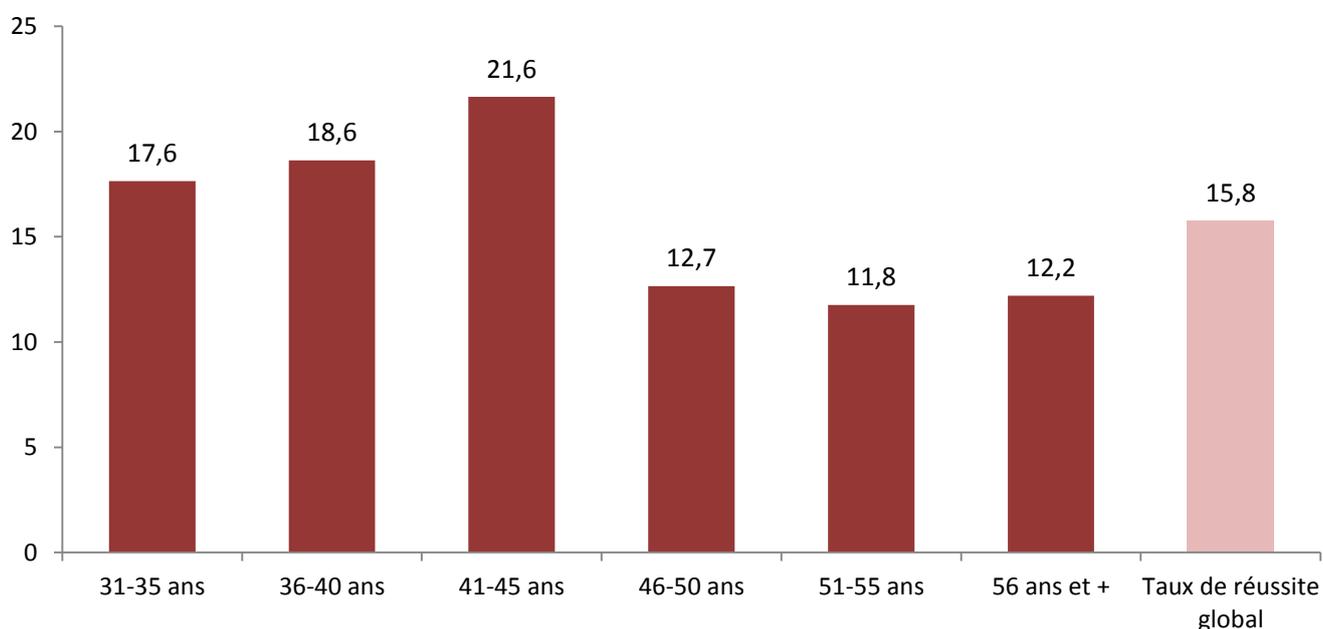


36,5 % des candidats admis se situaient dans la tranche d'âge 41-45 ans.

Répartition (en %) des candidats admis par tranche d'âge et par spécialité

	31-35 ans	36-40 ans	41-45 ans	46-50 ans	51-55 ans	56 ans et +	Total
Enseignement du 1er degré	2,5	20	32,5	25	13,7	6,3	100
Information et orientation	0	0	20	40	40	0	100
Enseignement technique	5	10	45	25	15	0	100
Enseignement général	0	10	60	30	0	0	100

Taux de réussite* (en %) par tranche d'âge



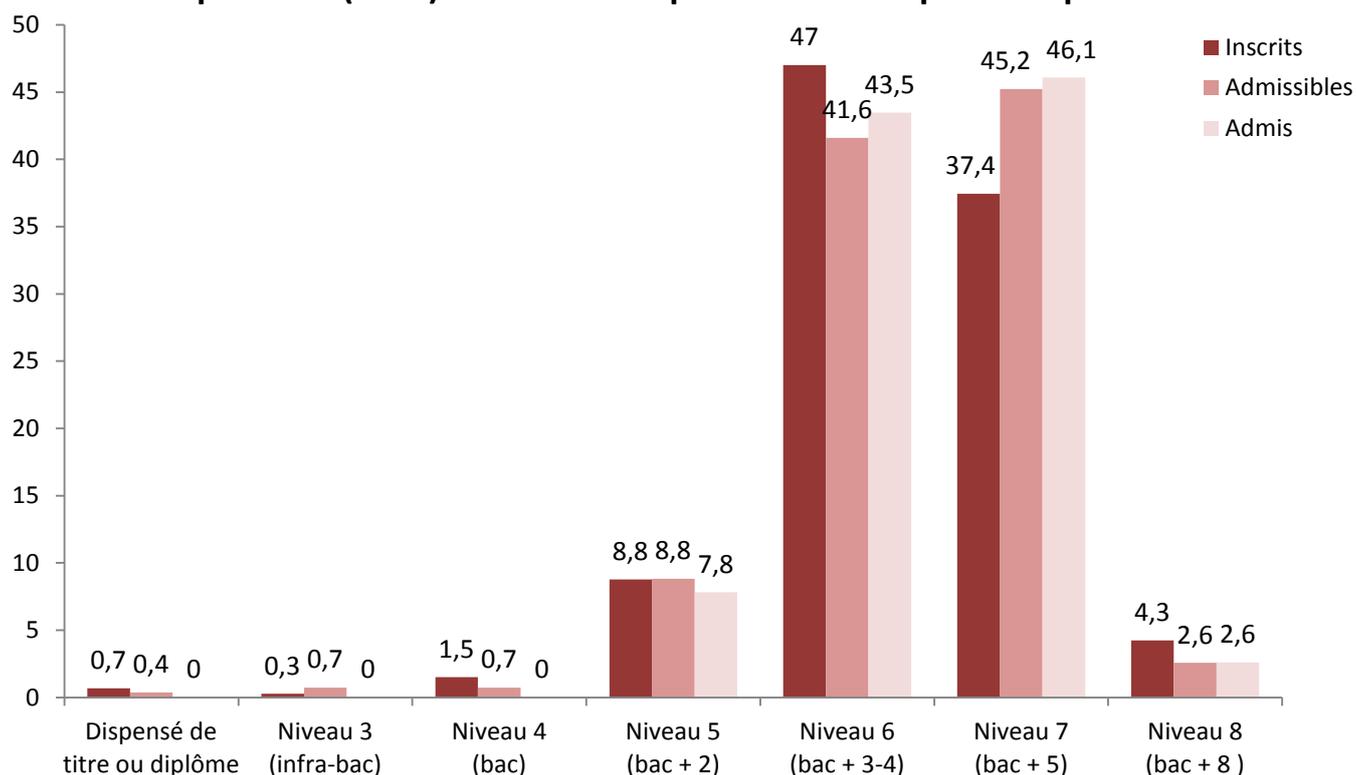
*Taux de réussite = nombre d'admis/nombre d'inscrits

En 2019, 21,6 % des candidats inscrits ayant entre 41 et 45 ans ont été déclarés admis.

7.3.3 Le niveau de diplôme des candidats

Les données suivantes tiennent compte de la nouvelle nomenclature parue au décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

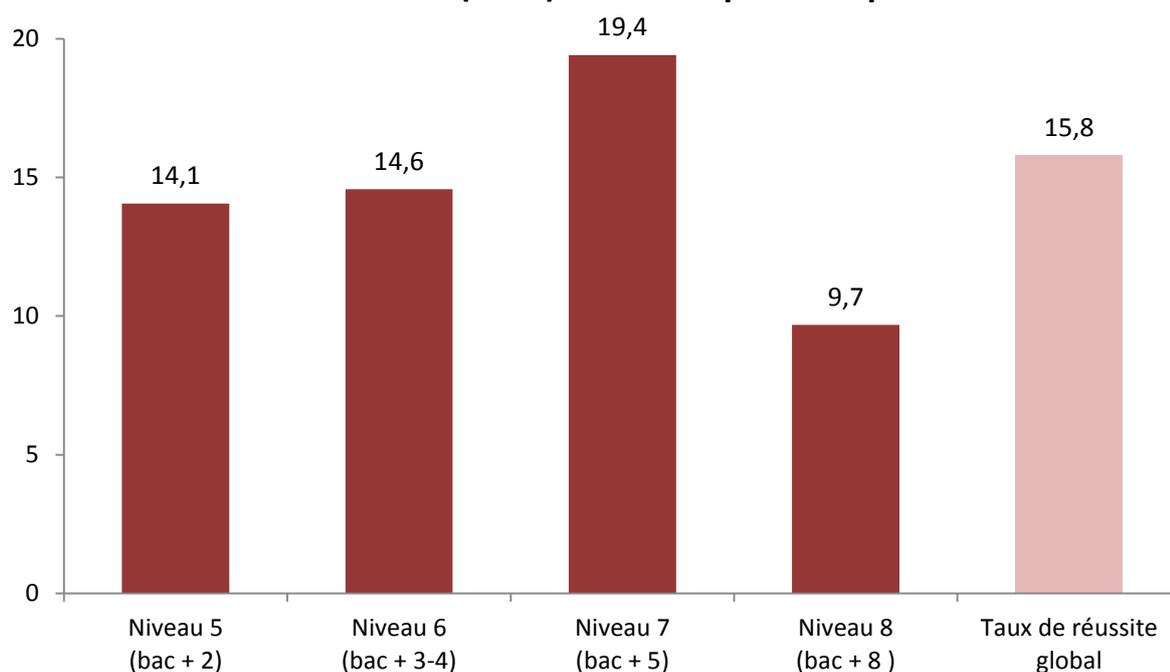
Répartition (en %) des candidats par niveau de diplôme le plus élevé



	Inscrits	%	Admissibles	%	Admis	%
Dispensé de titre ou diplôme	5	0,7	1	0,4	0	0
Niveau 3 (infra-bac ou équivalent)	2	0,3	2	0,7	0	0
Niveau 4 (bac ou équivalent)	11	1,5	2	0,7	0	0
Niveau 5 (bac + 2 ou équivalent)	64	8,8	24	8,8	9	7,8
Niveau 6 (bac + 3-4 ou équivalent)	343	47	113	41,6	50	43,5
Niveau 7 (bac + 5 ou équivalent)	273	37,4	123	45,2	53	46,1
Niveau 8 (bac + 8 ou équivalent)	31	4,3	7	2,6	3	2,6
TOTAL	729	100	272	100	115	100

Les candidats dont le diplôme le plus élevé est un diplôme de niveau 6 (bac + 3-4 ou équivalent) représentaient 47 % des inscrits, 41,6 % des admissibles et 43,5 % des admis.

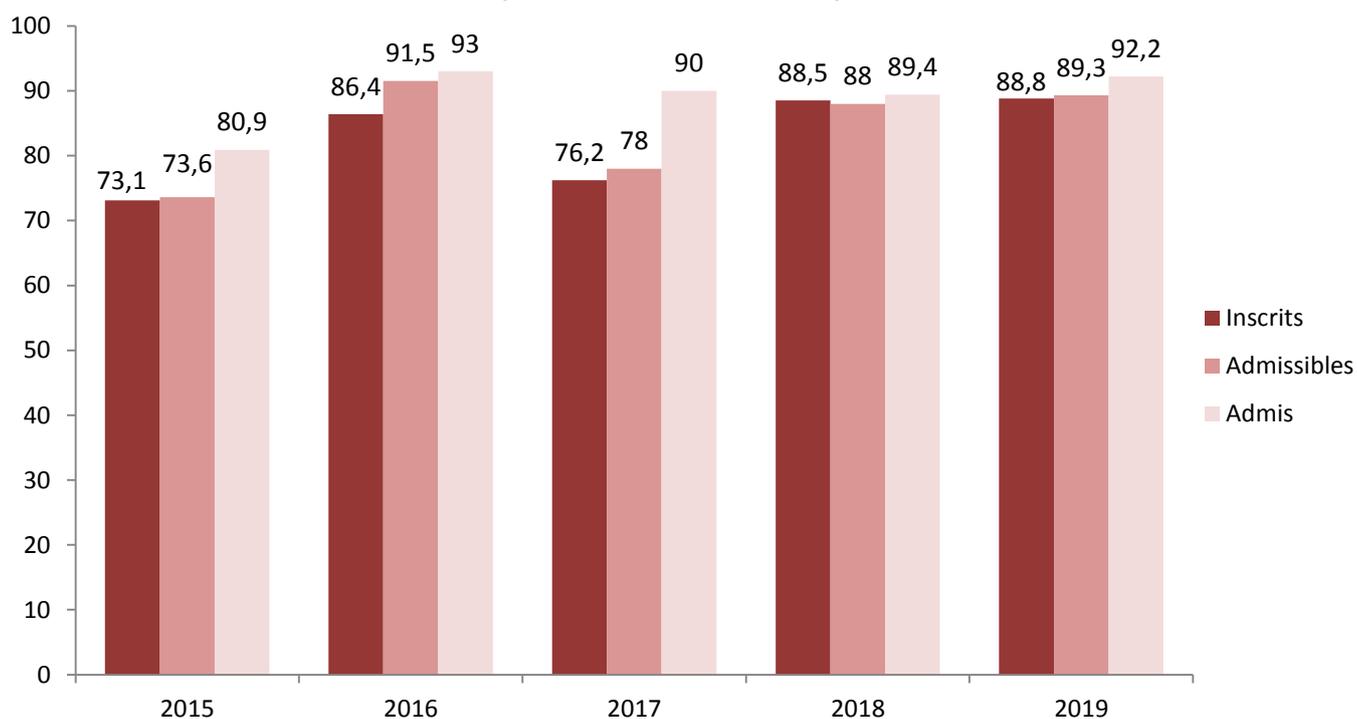
Taux de réussite* (en %) selon le diplôme le plus élevé



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

Le diagramme ci-dessus montre que le taux de réussite des candidats de niveau 7 (avec un bac + 5 ou équivalent) est le plus élevé. On note une augmentation de 6,1 points du taux de réussite des doctorants (3,6 % en 2018, 9,7 % en 2019). Alors qu'ils avaient un taux de réussite de 10 % en 2018, aucun candidat titulaire d'un diplôme équivalent au bac (niveau 4) n'a été admis en 2019.

Part (en %) des candidats titulaires d'un diplôme égal ou supérieur à la licence (sessions 2015 à 2019)

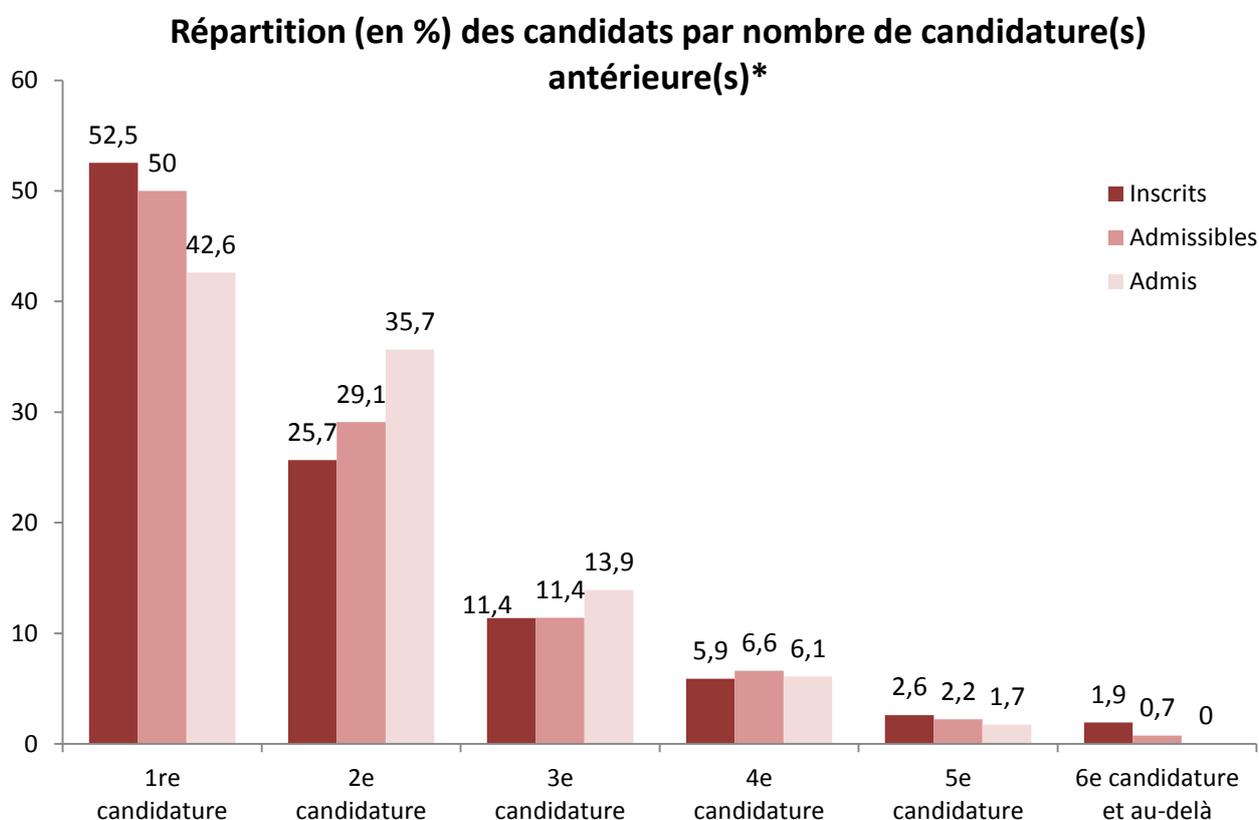


En 2019, 92,2 % des candidats admis étaient titulaires d'un diplôme égal ou supérieur à la licence.

Lors des 5 dernières sessions, plus de 4 lauréats sur 5 avaient un diplôme égal ou supérieur à la licence.

7.3.4 Le nombre de candidature(s) antérieure(s) des candidats

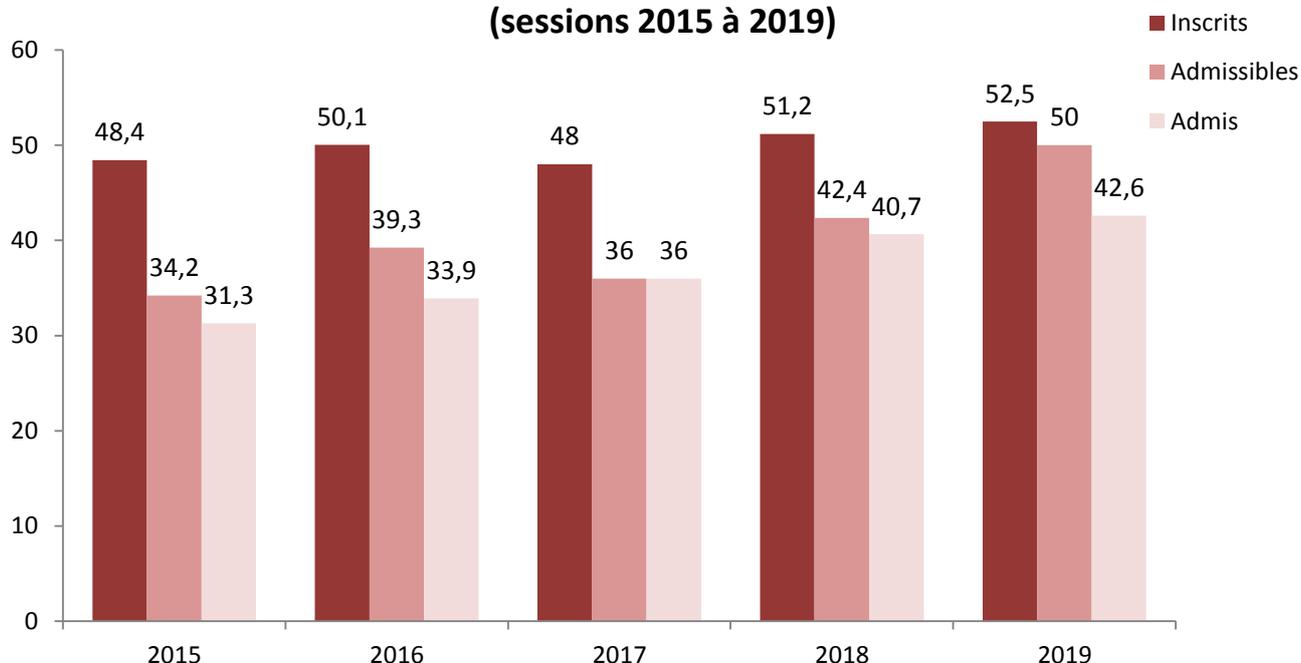
	Inscrits	%	Admissibles	%	Admis	%
1 ^{re} candidature	383	52,5	136	50	49	42,6
2 ^e candidature	187	25,7	79	29,1	41	35,7
3 ^e candidature	83	11,4	31	11,4	16	13,9
4 ^e candidature	43	5,9	18	6,6	7	6,1
5 ^e candidature	19	2,6	6	2,2	2	1,7
6 ^e candidature et au-delà	14	1,9	2	0,7	0	0
TOTAL	729	100	272	100	115	100



*nombre de candidature(s) antérieure(s) déclarée(s) par les candidats lors de l'inscription

Lors de cette session 2019, on constate une augmentation des candidats admis dès leur première candidature au concours (42,6 % contre 40,6 % en 2018 et 35,7 % en 2017). Quant aux candidats présentant le concours pour la 3^e fois ou plus, leur part baisse par rapport à 2018 (21,7 % contre 29,3 % en 2018).

**Part (en %) des candidats se présentant au concours pour la 1^{re} fois
(sessions 2015 à 2019)**



En 2019, 52,5 % des candidats inscrits se présentaient au concours pour la 1^{re} fois. Ce taux est légèrement en hausse sur les trois dernières sessions. Le nombre de candidats admis se présentant pour la 1^{re} fois est quant à lui en augmentation sur les cinq dernières sessions.

7.3.5 Les corps et fonctions d'origine des candidats

Corps et fonctions d'origine des candidats, toutes spécialités confondues

Corps d'origine des candidats	Inscrits	%	Admissibles	%	Admis	%
Professeur des écoles	367	50,3	160	58,8	72	62,6
Directeur adjoint SEGPA	8	1,1	5	1,8	2	1,7
Directeur d'établissement spécialisé	4	0,6	1	0,4	0	0
S/total enseignement 1^{er} degré	379	52	166	61	74	64,3
Adjoint d'enseignement	4	0,6	0	0	0	0
Professeur certifié	119	16,3	26	9,6	11	9,6
Professeur d'EPS	2	0,3	1	0,4	0	0
Professeur de lycée professionnel	175	24	67	24,6	25	21,8
S/total enseignement 2^d degré	300	41,2	94	34,6	36	31,4
Psychologue de l'éducation nationale	20	2,7	8	2,9	3	2,6
Conseiller principal d'éducation	14	1,9	1	0,4	0	0
S/total psychologues de l'éducation nationale et personnels d'éducation	34	4,6	9	3,3	3	2,6
Personnel de direction hors classe	1	0,1	0	0	0	0
Personnel de direction classe normale	15	2,1	3	1,1	2	1,7
S/total personnels de direction	16	2,2	3	1,1	2	1,7
TOTAL	729	100	272	100	115	100

Corps et fonction d'origine des candidats pour chacune des spécialités de recrutement (« enseignement du 1^{er} degré », « information et orientation », « enseignement technique », « enseignement général ») :

Enseignement du 1^{er} degré

Corps d'origine des candidats	Inscrits	%	Admissibles	%	Admis	%
Professeur des écoles	365	80,4	160	88,9	72	90
Directeur adjoint SEGPA	8	1,7	5	2,7	2	2,5
Directeur d'établissement spécialisé	4	0,9	1	0,6	0	0
S/total enseignement 1^{er} degré	377	83	166	92,2	74	92,5
Adjoint d'enseignement	4	0,9	0	0	0	0
Professeur certifié	51	11,2	11	6	5	6,3
Professeur d'EPS	2	0,5	1	0,6	0	0
Professeur de lycée professionnel	5	1,1	1	0,6	1	1,2
S/total enseignement 2^d degré	62	13,7	13	7,2	6	7,5
Psychologue de l'éducation nationale	6	1,3	0	0	0	0
Conseiller principal d'éducation	5	1,1	1	0,6	0	0
S/total psychologues de l'éducation nationale et personnels d'éducation	11	2,4	1	0,6	0	0
Personnel de direction hors classe	1	0,2	0	0	0	0
Personnel de direction classe normale	3	0,7	0	0	0	0
S/total personnels de direction	4	0,9	0	0	0	0
TOTAL	454	100	180	100	80	100

Sur les 80 candidats admis dans la spécialité « enseignement du 1^{er} degré », 72 étaient issus du corps des professeurs des écoles, 2 exerçaient les fonctions de directeur adjoint de SEGPA (section d'enseignement général et professionnel adapté), 5 étaient issus du corps des professeurs certifiés et 1 du corps des professeurs de lycée professionnel.

Information et orientation

Corps d'origine des candidats	Inscrits	%	Admissibles	%	Admis	%
Professeur des écoles	1	2,2	0	0	0	0
S/total enseignement 1^{er} degré	1	2,2	0	0	0	0
Professeur certifié	9	20	2	16,7	1	20
Professeur de lycée professionnel	2	4,5	0	0	0	0
S/total enseignement 2^d degré	11	24,5	2	16,7	1	20
Psychologue de l'éducation nationale	14	31,1	8	66,6	3	60
Conseiller principal d'éducation	9	20	0	0	0	0
S/total psychologues de l'éducation nationale et personnels d'éducation	23	51,1	8	66,6	3	60
Personnel de direction classe normale	10	22,2	2	16,7	1	20
S/total personnels de direction	10	22,2	2	16,7	1	20
TOTAL	45	100	12	100	5	100

Sur les 5 candidats admis dans la spécialité « information et orientation », 3 candidats étaient psychologues de l'éducation nationale, 1 était issu du corps des professeurs certifiés et 1 du corps des personnels de direction.

Enseignement technique

Corps d'origine des candidats	Inscrits	%	Admissibles	%	Admis	%
Professeur certifié	31	19,5	7	13,5	3	15
Professeur de lycée professionnel	127	79,9	44	84,6	16	80
S/total enseignement 2^d degré	158	99,4	51	98,1	19	95
Personnel de direction classe normale	1	0,6	1	1,9	1	5
S/total personnels de direction	1	0,6	1	1,9	1	5
TOTAL	159	100	52	100	20	100

Sur les 20 candidats admis dans une des options de la spécialité « enseignement technique » (« économie et gestion », « STI – sciences industrielles » ou « sciences biologiques et sciences sociales appliquées »), 16 étaient issus du corps des professeurs de lycée professionnel, 3 du corps des professeurs certifiés et 1 du corps des personnels de direction.

Enseignement général

Corps d'origine des candidats	Inscrits	%	Admissibles	%	Admis	%
Professeur des écoles	1	1,4	0	0	0	0
S/total enseignement 1^{er} degré	1	1,4	0	0	0	0
Professeur certifié	28	39,4	6	21,4	2	20
Professeur de lycée professionnel	41	57,8	22	78,6	8	80
S/total enseignement 2^d degré	69	97,2	28	100	10	100
Personnel de direction classe normale	1	1,4	0	0	0	0
S/total personnels de direction	1	1,4	0	0	0	0
TOTAL	71	100	28	100	10	100

Sur les 10 candidats admis dans une des options de la spécialité « enseignement général » (« lettres-LV, dominante anglais », « lettres-HG, dominante lettres », « lettres-HG, dominante histoire-géographie » ou « mathématiques-physique chimie), 8 étaient issus du corps des professeurs de lycée professionnel et 2 du corps des professeurs certifiés.

7.3.6 La proportion des candidats faisant fonction d'inspecteur de l'éducation nationale

Ces données concernent les candidats ayant déclaré, lors de leur inscription au concours, être en position de faisant-fonction.

Faisant-fonction toutes spécialités confondues

	Candidats faisant-fonction	Total des candidats	%
Inscrits	153	729	21
Admissibles	103	272	37,9
Admis	62	115	53,9

Les candidats ayant déclaré, lors de l'inscription, faire fonction d'IEN représentaient 21 % des inscrits et 53,9 % des admis, toutes spécialités confondues.

Répartition des faisant-fonction pour chacune des spécialités (« enseignement du 1^{er} degré », « information et orientation », « enseignement technique », « enseignement général ») :

Enseignement du 1^{er} degré

	Candidats faisant-fonction	Total des candidats	%
Inscrits	94	454	20,7
Admissibles	69	180	38,3
Admis	44	80	55

Pour la spécialité « enseignement du 1^{er} degré », les candidats ayant déclaré faire fonction d'IEN représentaient 20,7 % des inscrits et 55 % des admis. Ce dernier taux est supérieur de 11,1 points par rapport à celui de la session 2018 (43,9 % des admis avaient alors déclaré faire fonction d'IEN) pour un pourcentage d'inscrits sensiblement identique (21,7 % en 2018, 20,7 % en 2019).

Information et orientation

	Candidats faisant-fonction	Total des candidats	%
Inscrits	7	45	15,6
Admissibles	4	12	33,3
Admis	0	5	0

Pour la spécialité « information et orientation », les candidats ayant déclaré faire fonction d'IEN représentaient 15,6 % des inscrits et 33,3 % des admissibles. Pour cette session, aucun candidat ayant déclaré faire fonction d'IEN n'a été admis dans cette spécialité.

Enseignement technique

	Candidats faisant-fonction	Total des candidats	%
Inscrits	37	159	23,3
Admissibles	18	52	34,6
Admis	10	20	50

Pour la spécialité « enseignement technique », les candidats ayant déclaré faire fonction d'IEN représentaient 23,3 % des inscrits et 50 % des admis. Ce dernier taux est en forte augmentation par rapport à la session 2018 (29,2 %).

Enseignement général

	Candidats faisant-fonction	Total des candidats	%
Inscrits	15	71	21,1
Admissibles	12	28	42,9
Admis	8	10	80

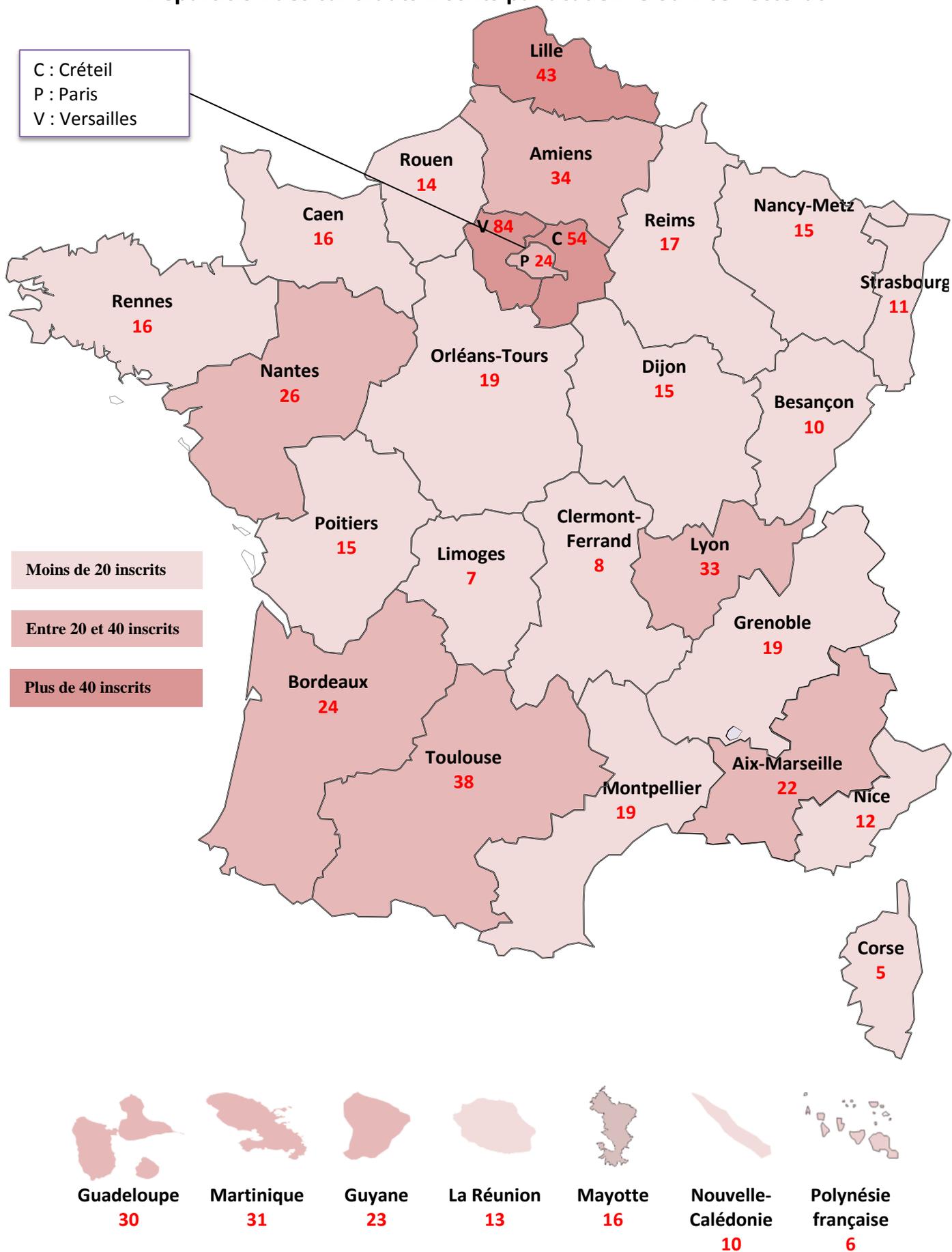
Pour la spécialité « enseignement général », les candidats ayant déclaré faire fonction d'IEN représentaient 21,1 % des inscrits et 80 % des admis.

7.4 – Les académies ou vice-rectorats d'origine des candidats

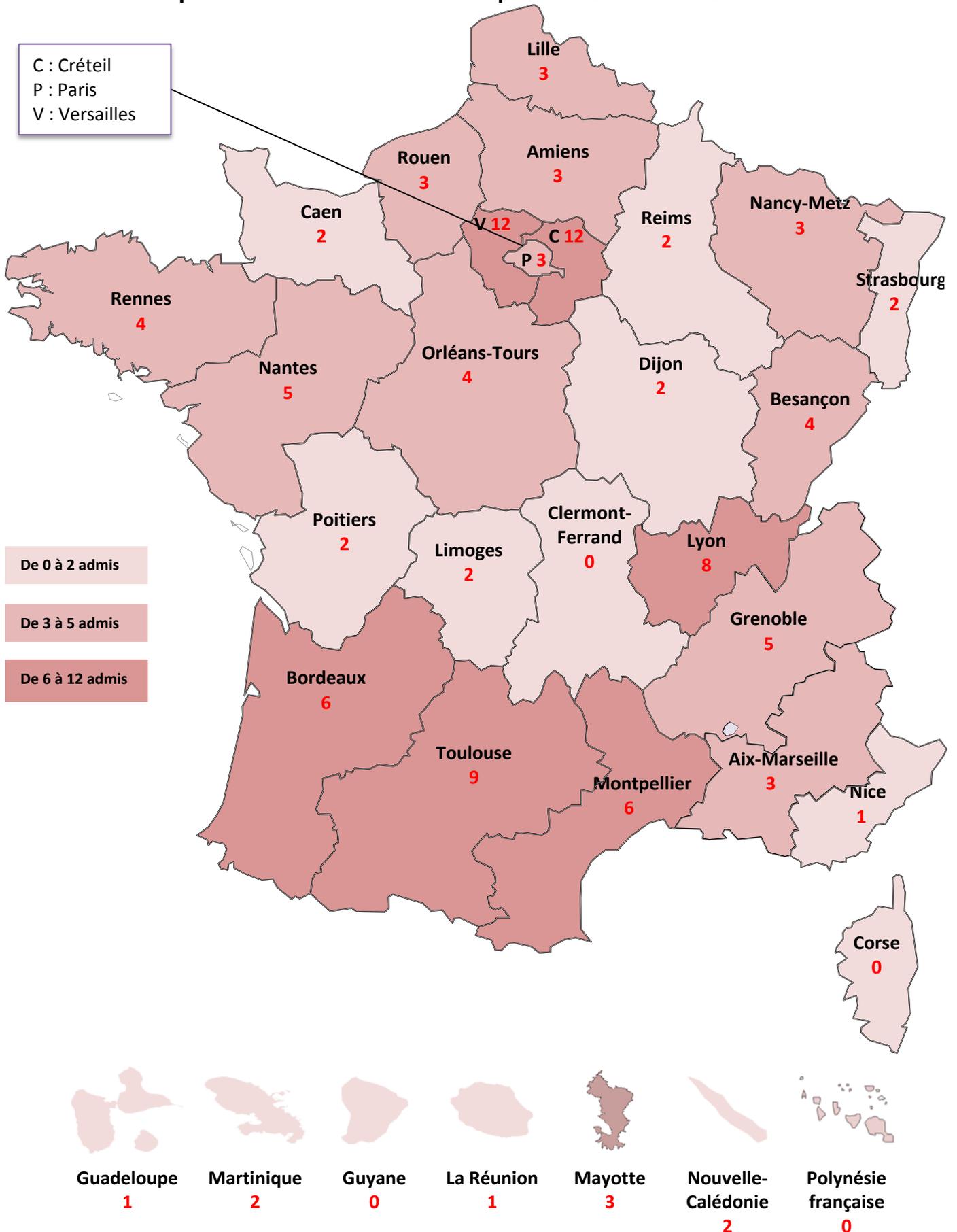
	Nombre de candidats			Part des candidats sur le total			Taux de réussite par académie*
	Inscrits	Admissibles	Admis	% inscrits	% admissibles	% admis	
Aix-Marseille	22	6	3	3	2,2	2,6	13,6
Amiens	34	8	3	4,7	2,9	2,6	8,8
Besançon	10	6	4	1,4	2,2	3,5	40
Bordeaux	24	12	6	3,3	4,4	5,2	25
Caen	16	5	2	2,2	1,8	1,7	12,5
Clermont-Ferrand	8	1	0	1,1	0,4	0	0
Corse	5	1	0	0,7	0,4	0	0
Créteil	54	25	12	7,4	9,2	10,5	22,2
Dijon	15	6	2	2,1	2,2	1,7	13,3
Grenoble	19	11	5	2,6	4	4,3	26,3
Guadeloupe	30	4	1	4,1	1,5	0,9	3,3
Guyane	23	4	0	3,1	1,5	0	0
La Réunion	13	4	1	1,8	1,5	0,9	7,7
Lille	43	16	3	5,9	5,9	2,6	7
Limoges	7	6	2	1	2,2	1,7	28,6
Lyon	33	15	8	4,5	5,5	7	24,2
Martinique	31	3	2	4,2	1,1	1,7	6,5
Mayotte	16	6	3	2,2	2,2	2,6	18,8
Montpellier	19	10	6	2,6	3,7	5,2	31,6
Nancy-Metz	15	6	3	2,1	2,2	2,6	20
Nantes	26	12	5	3,6	4,4	4,3	19,2
Nice	12	6	1	1,6	2,2	0,9	8,3
Nouvelle-Calédonie	10	4	2	1,4	1,5	1,7	20
Orléans-Tours	19	7	4	2,6	2,6	3,5	21,1
Paris	24	9	3	3,3	3,3	2,6	12,5
Poitiers	15	3	2	2,1	1,1	1,7	13,3
Polynésie française	6	1	0	0,8	0,4	0	0
Reims	17	5	2	2,3	1,8	1,7	11,8
Rennes	16	9	4	2,2	3,3	3,5	25
Rouen	14	6	3	1,9	2,2	2,6	21,4
Strasbourg	11	4	2	1,5	1,5	1,7	18,2
Toulouse	38	19	9	5,2	7	7,8	23,7
Versailles	84	32	12	11,5	11,7	10,5	14,3
Total général	729	272	115	100	100	100	15,8

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

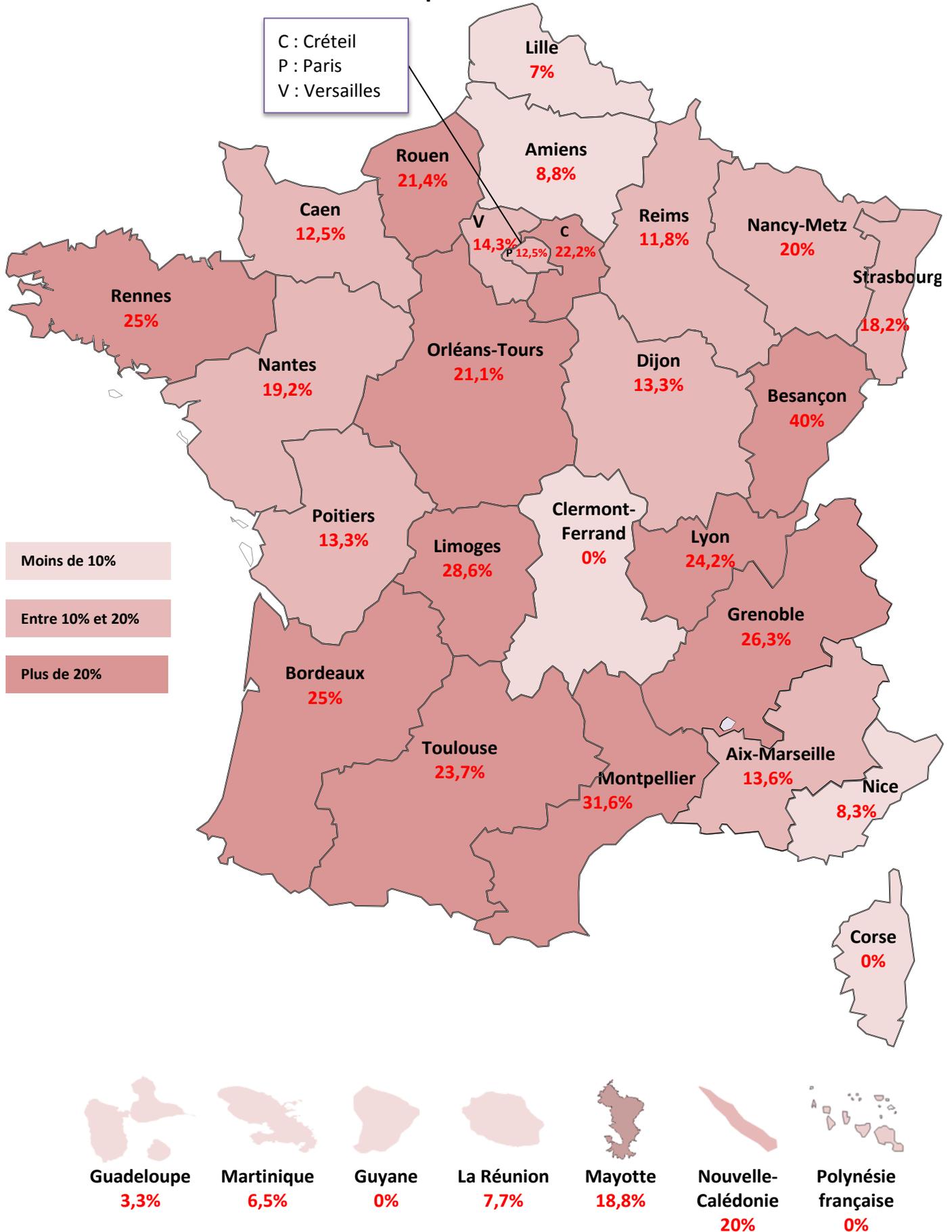
Répartition des candidats inscrits par académie ou vice-rectorat



Répartition des candidats admis par académie ou vice-rectorat



Taux de réussite par académie ou vice-rectorat



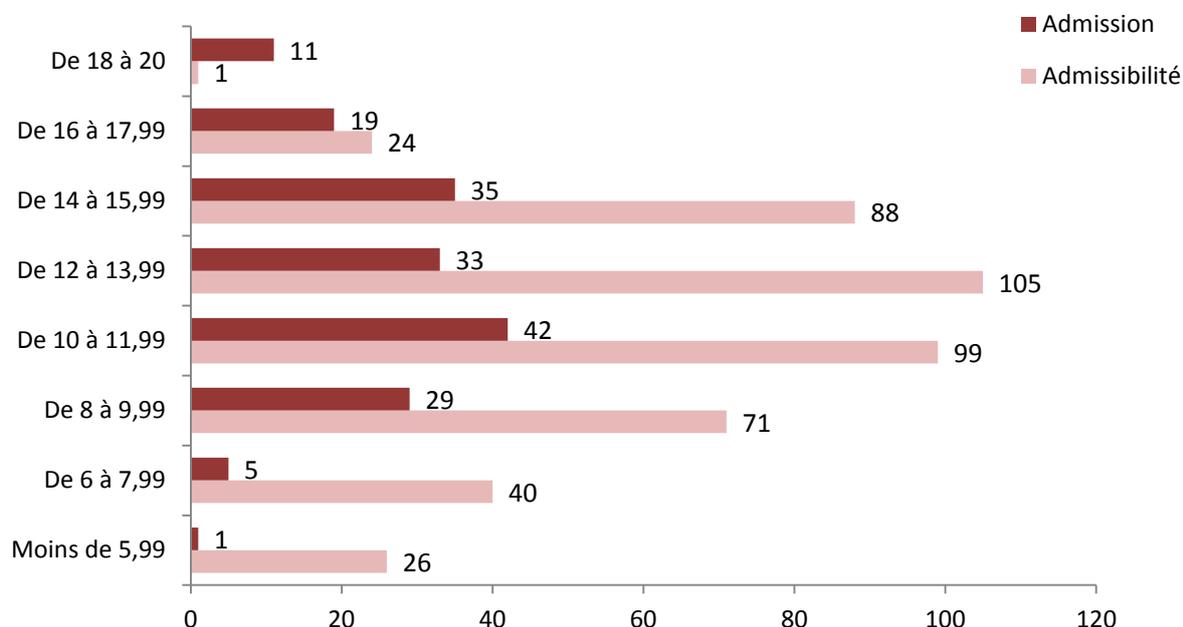
7.5 – La répartition des notes

	Épreuve d'admissibilité				Épreuve d'admission			
	Note minimale	Note maximale	Moyenne	Médiane	Note minimale	Note maximale	Moyenne	Médiane
Enseignement du premier degré	03,5	18	11,4	11,8	05	19	12,6	12,5
Information et orientation	07	16,5	11,7	12	09	19	14,2	13,8
ET - option économie et gestion	05	16	10,5	11	07	17	11,4	11
ET - option STI, dominante Sciences industrielles	02	18	10,9	10,5	06	19	12,1	12
ET - option sciences biologiques et sciences sociales appliquées	05	16	11,8	11	07	18	12,3	11
EG - option lettres-LV, dom. anglais	06	14	09,6	09	07	15	10,3	09,5
EG - option lettres-HG, dom. lettres	04	13	09,3	09,8	08	17	13,1	13,5
EG - option lettres-HG, dom. histoire-géographie	05	15,5	11	12,5	07	17	11,8	11,5
EG - option mathématiques-physique chimie	05,5	15,5	11,1	15	08	17	13,8	14,5

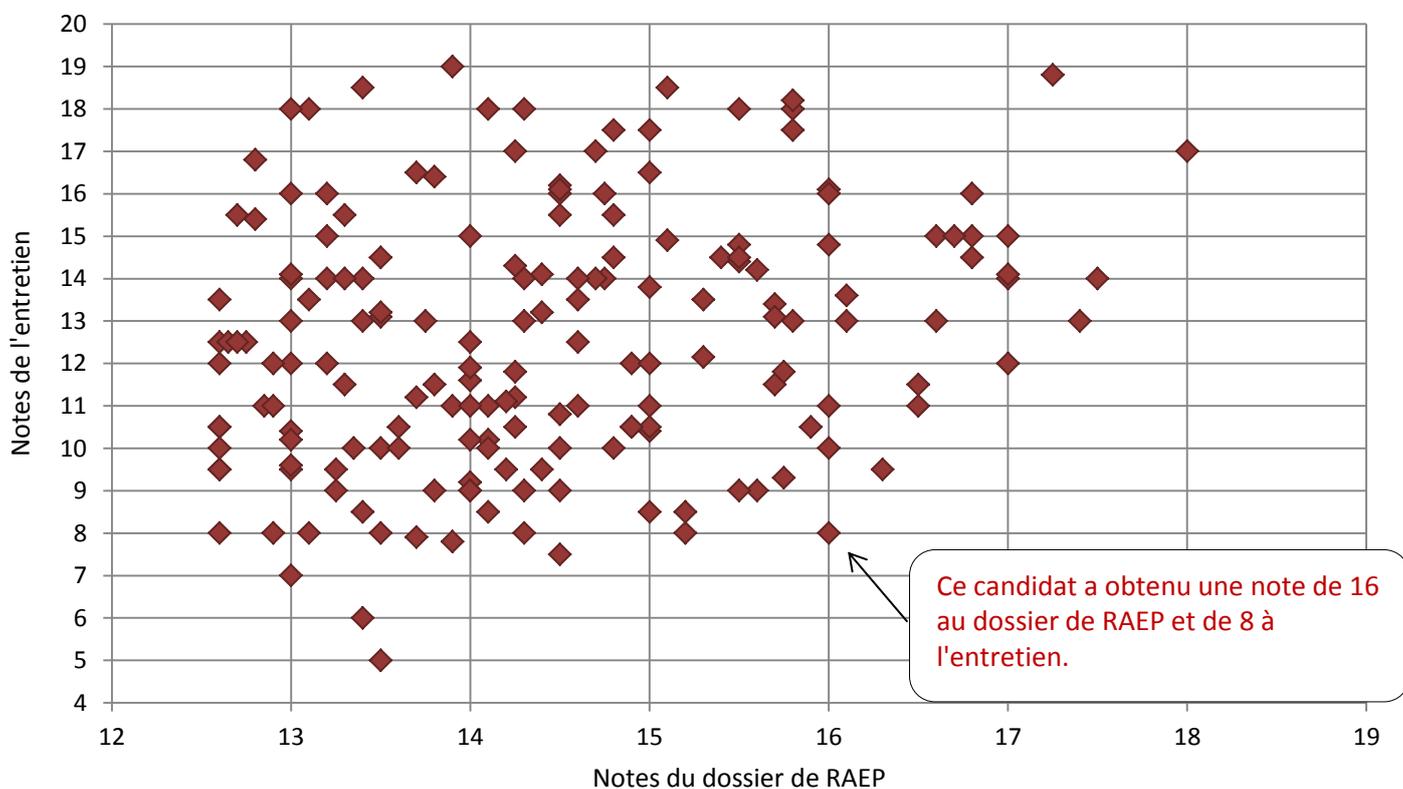
Spécialités et options	Barre d'admissibilité /20	Barre d'admission /20
Enseignement du 1er degré	12,6	13,3
Information et orientation	14	15,7
Économie et gestion	12,5	12,7
STI - Sciences industrielles	14,5	14,7
SBSSA	12,5	13,8
Lettres-LV, dom. anglais	12	14,7
Lettres-HG, dom. lettres	10,5	13,5
Lettres-HG, dom. histoire-géographie	12,5	13,3
Mathématiques-physique chimie	13,5	15,7

Répartition des notes pour chacune des spécialités de recrutement (« enseignement du 1^{er} degré », « information et orientation », « enseignement technique », « enseignement général ») :

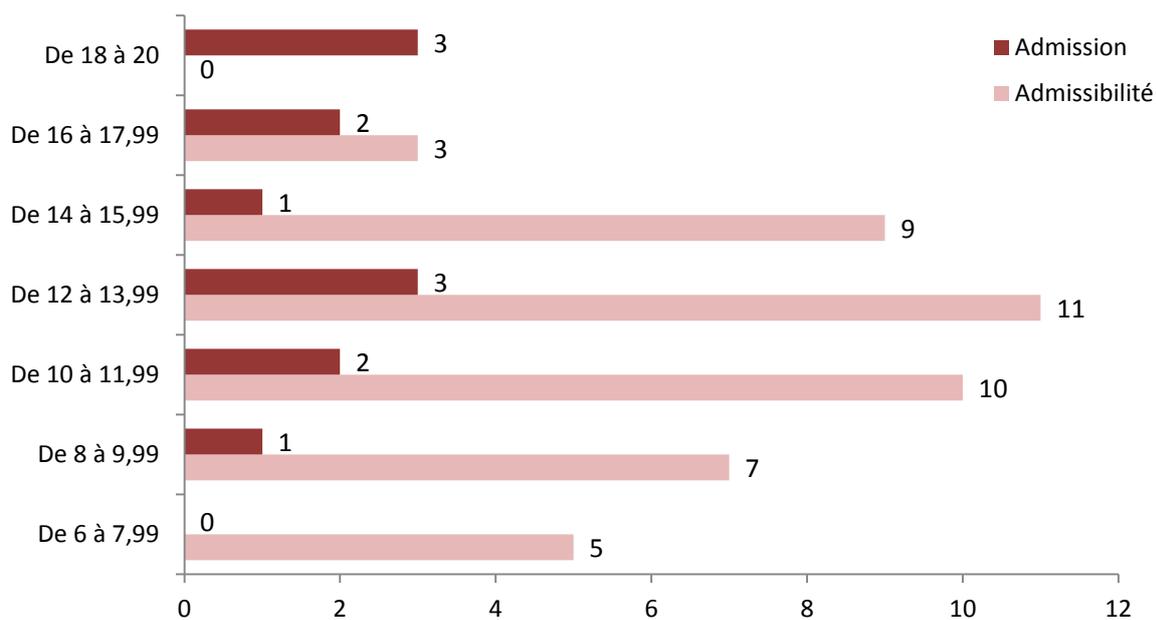
Enseignement du 1^{er} degré



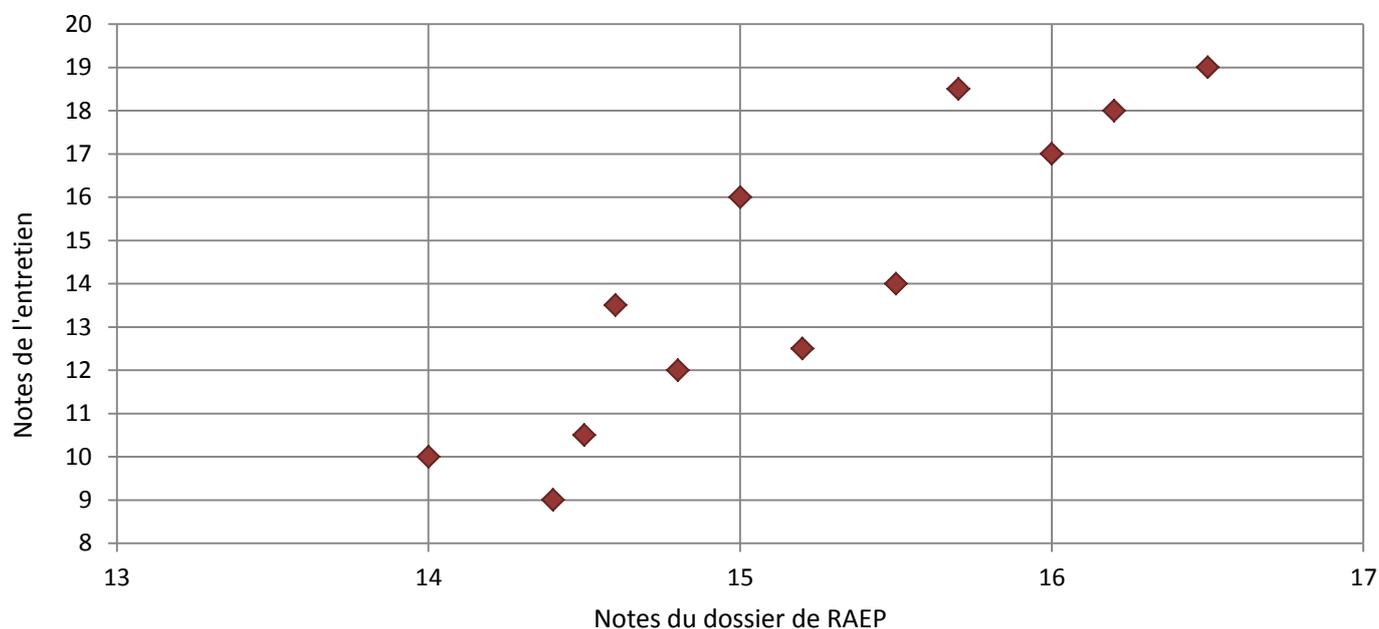
Notes obtenues aux épreuves d'admissibilité et d'admission par l'ensemble des candidats admissibles - Enseignement du 1^{er} degré



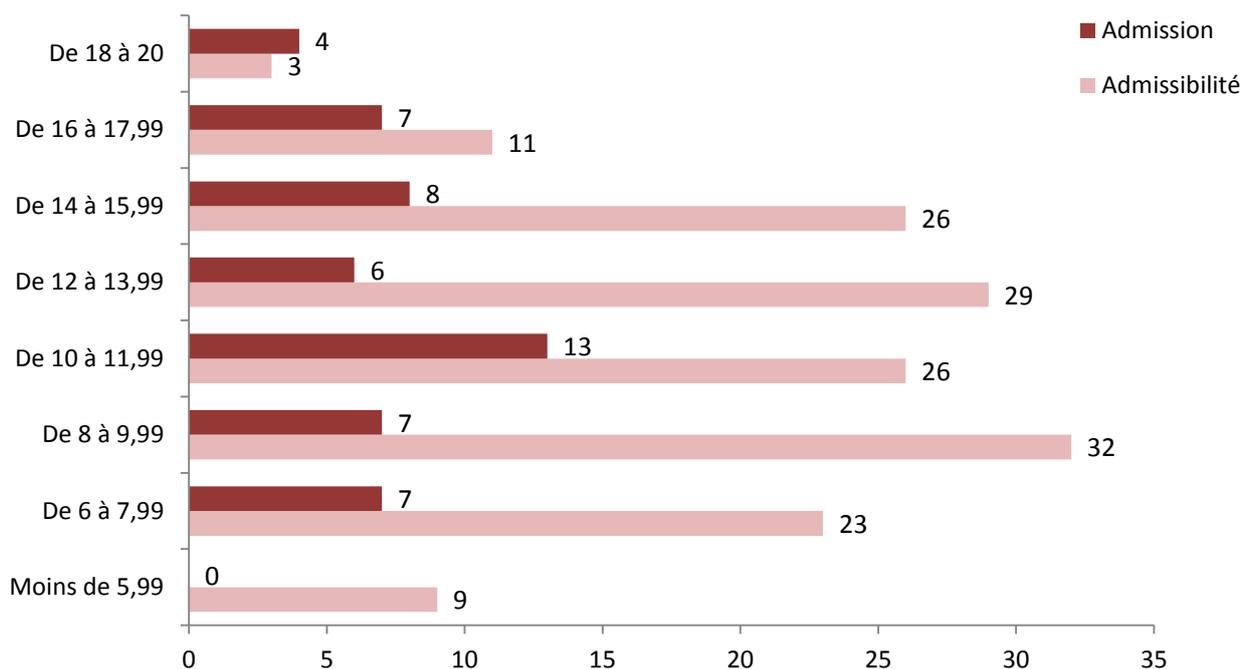
Information et orientation



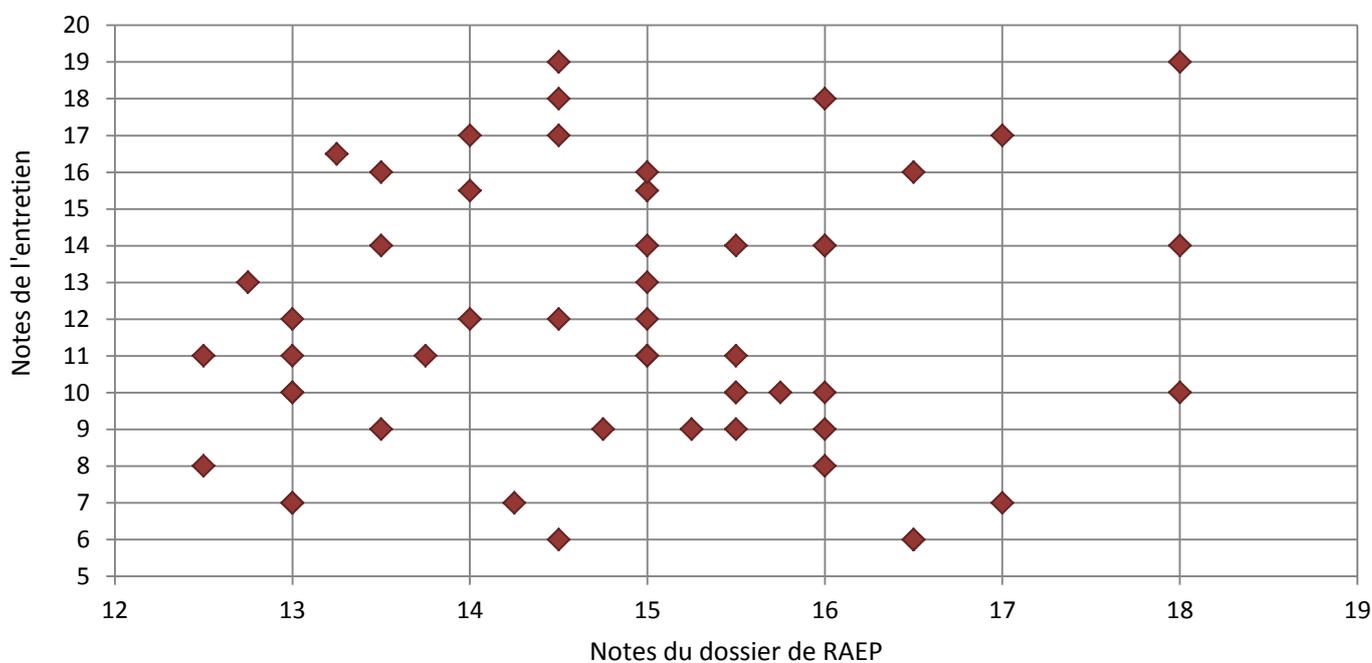
Notes obtenues aux épreuves d'admissibilité et d'admission par l'ensemble des candidats admissibles - Information et orientation



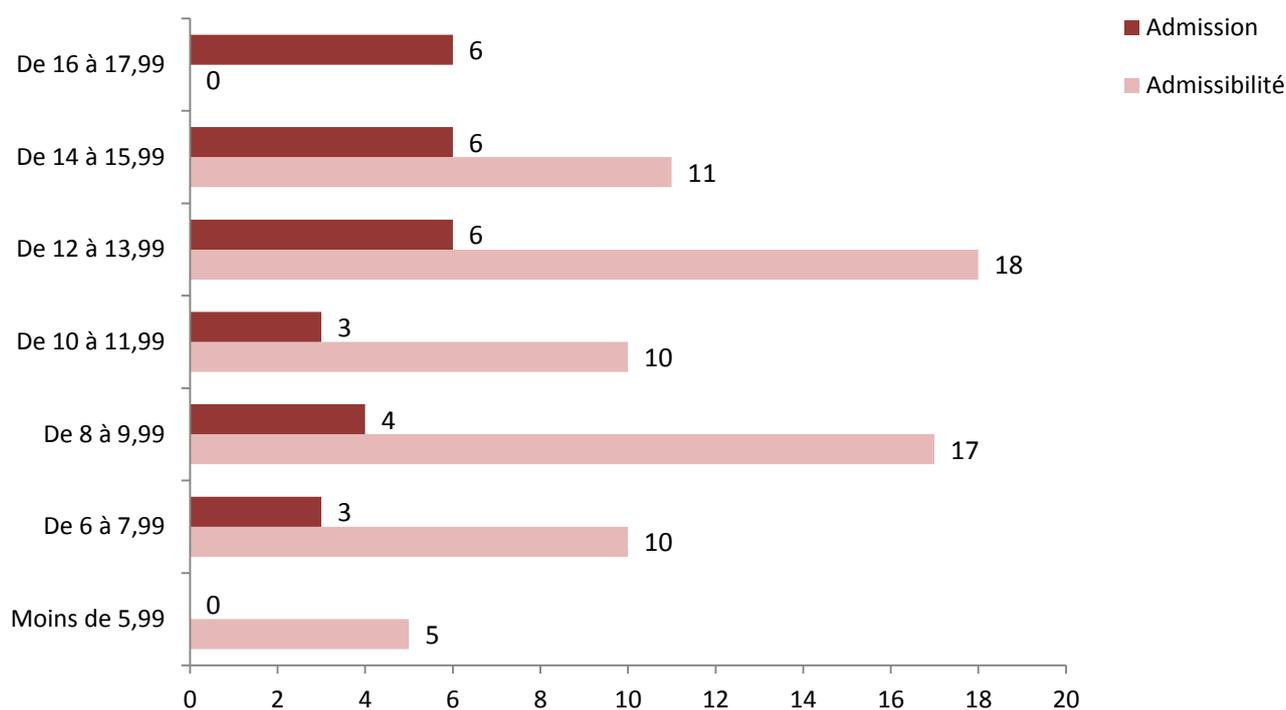
Enseignement technique



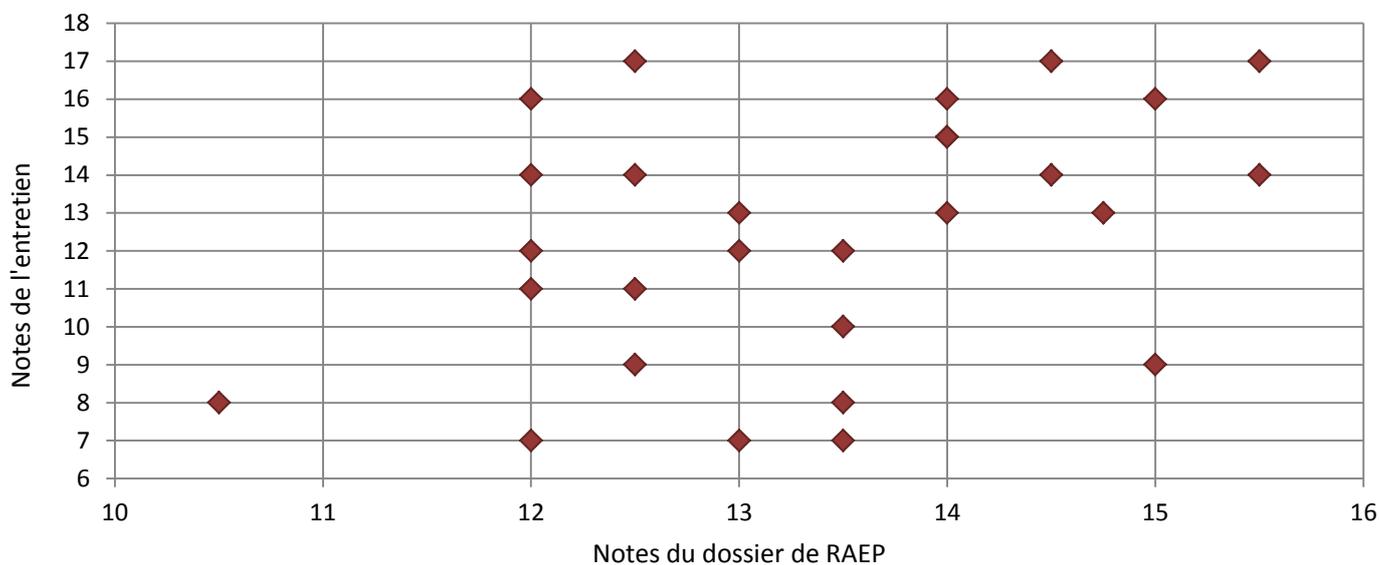
Notes obtenues aux épreuves d'admissibilité et d'admission par l'ensemble des candidats admissibles - Enseignement technique



Enseignement général



Notes obtenues aux épreuves d'admissibilité et d'admission par l'ensemble des candidats admissibles - Enseignement général



ANNEXE : arrêté du 25 janvier 2019 portant composition du jury pour la session 2019



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

Secrétariat général
Direction générale des ressources humaines
Service de l'encadrement

Le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le 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 ;

Vu le décret n°2004-1105 du 19 octobre 2004 relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'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 ;

Vu l'arrêté du 16 août 2018 autorisant au titre de l'année 2019 l'ouverture d'un concours pour le recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale ;

Vu l'arrêté du 2 octobre 2018 portant nomination du président et de la vice-présidente du jury du concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale, ouvert au titre de l'année 2019,

ARRETE

Article 1 : Le jury du concours pour le recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale est composé comme suit pour la session 2019 :

Président

M. Dominique CATOIR
Inspecteur général de l'éducation nationale

Académie de PARIS

Vice-Présidente

Mme Marie MEGARD
Inspectrice générale de l'éducation nationale

Académie de PARIS

Membres du jury

M. Patrick ALLAL
Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

Académie de PARIS

M. Thierry AMOURETTE
Personnalité extérieure

Académie de PARIS

M. Sébastien BEGEY
Inspecteur de l'éducation nationale

Académie de PARIS

Mme Valérie BISTOS
Adjointe au directeur académique des services de l'éducation nationale chargée du premier degré

Académie de GRENOBLE

Mme Caroline BONNEFOY
Inspectrice générale de l'éducation nationale

Académie de PARIS

Mme Agnès BOUTY
Personnalité extérieure

Académie de PARIS

Mme Viviane BOUYASSE
Inspectrice générale de l'éducation nationale

Académie de PARIS

M. Laurent BRISSET
Inspecteur général de l'éducation nationale

Académie de PARIS

M. Pierre-Jacques BRIVET
Personnalité extérieure

Académie de LYON

M. Alain BRUNIAS
Inspecteur de l'éducation nationale

Académie d' AIX-MARSEILLE

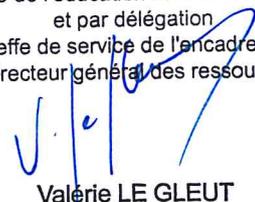
Mme Brigitte BUFFARD-MORET Professeure des universités	Académie de LILLE
Mme Sabine CAROTTI Inspectrice générale de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. Christopher CHARLES Maître de conférences	Académie de TOULOUSE
M. Mehdi CHERFI Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de CRETEIL
Mme Hanifa CHERIFI Inspectrice générale de l'éducation nationale	Académie de PARIS
Mme Brigitte CHEVALET Personnel de direction	Académie de PARIS
M. Hervé CHRETIEN Personnalité extérieure	Académie de PARIS
M. Thierry COMBEL Personnalité extérieure	Académie de CRETEIL
M. Philippe COURBOIS Adjoint au directeur académique des services de l'éducation nationale chargé du premier degré	Académie de LILLE
Mme Christine DELOMENIE Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de VERSAILLES
M. Gilles DELTHEIL Personnalité extérieure	Académie de PARIS
M. Emmanuel DESCHAMPS Adjoint au directeur académique des services de l'éducation nationale chargé du premier degré	Académie de PARIS
Mme Isabelle DESLANDRES Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de CRETEIL
Mme Alexandrine DEVAUJANY BELLON Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de GRENOBLE
M. Benoît FALAIZE Inspecteur général de l'éducation nationale	Académie de PARIS
Mme Christine FERRARI Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de NANCY-METZ
Mme Anne GASNIER Inspectrice générale de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. Jérôme GRONDEUX Inspecteur général de l'éducation nationale	Académie de PARIS
Mme Martine HARBONNIER Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de NANTES
M. David HELARD Inspecteur général de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. Charles JACQUELIN Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de BORDEAUX
M. Pascal JAVERZAC Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de CRETEIL
M. Jean LABBOUZ Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de CRETEIL
Mme Valérie LACOR Inspectrice générale de l'éducation nationale	Académie de PARIS
Mme Patricia LASAUSA Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de VERSAILLES
M. Bertrand LAVERGNE Personnalité extérieure	Académie de PARIS
Mme Françoise LE BROZEC Adjointe au directeur académique des services de l'éducation nationale chargée du premier degré	Académie de RENNES

Mme Marie-Hélène LELOUP Inspectrice générale de l'éducation nationale	Académie de PARIS
Mme Christèle LENGLET MELOT Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de BESANCON
Mme Laurence LOEFFEL Inspectrice générale de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. Reinald LORIDAN Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de LILLE
M. Jean-Marie MASQUELEZ Personnalité extérieure	Académie de LILLE
Mme Rozenn MERRIEN Personnalité extérieure	Académie de CRETEIL
Mme Caroline MOREAU-FAUVARQUE Inspectrice générale de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. Gabriel MORIN Personnalité extérieure	Académie de PARIS
Mme Guylène MOUQUET Directrice académique des services de l'éducation nationale	Académie de CRETEIL
Mme Isabelle MOUTOUSSAMY Inspectrice générale de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. Jean-Michel PAGUET Inspecteur général de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. Gilles PETREAU Inspecteur général de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. Laurent PINEL Adjoint au directeur académique des services de l'éducation nationale chargé du premier degré	Académie d' AMIENS
M. Christophe REHEL Inspecteur général de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. Christophe ROGUE Personnalité extérieure	Académie de PARIS
Mme Evelyne ROUX Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de BESANCON
M. Jean-Michel SCHMITT Inspecteur général de l'éducation nationale	Académie de PARIS
Mme Catherine SERVEAU Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de NANTES
Mme Corinne SIMON Personnalité extérieure	Académie de CRETEIL
Mme Christine SZYMANKIEWICZ Inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	Académie de PARIS
M. Lionel TARLET Inspecteur général de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. Yannick TENNE Inspecteur général de l'éducation nationale	Académie de PARIS
Mme Françoise THIBAUDEAU Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de VERSAILLES
M. Stéphane TOURTE Personnalité extérieure	Académie de PARIS
Mme Marena TURIN-BARTIER Inspectrice générale de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. Thierry VASSE Personnalité extérieure	Académie de NANTES
Mme Anne VIBERT Inspectrice générale de l'éducation nationale	Académie de PARIS
Mme Frédérique WEIXLER Inspectrice générale de l'éducation nationale	Académie de PARIS

Article 2 : Le directeur général des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Paris, le 25 janvier 2019

Pour le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse
et par délégation
la cheffe de service de l'encadrement,
adjointe au directeur général des ressources humaines



Valérie LE GLEUT

SG/DGRH
Service de l'encadrement
Juillet 2019
www.education.gouv.fr



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE ET
DE LA JEUNESSE