

RAPPORT DU JURY session 2026

Concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

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

SESSION 2026

**Rapport établi par M. Federico BERERA, président du jury,
et Mme Catherine MOTTET, vice-présidente du jury.**

SOMMAIRE

1 – Le mot du président	3
2 – L'épreuve d'admissibilité	5
2.1 – Définition de l'épreuve.....	5
2.2 – Observations du jury portant sur la spécialité « enseignement du 1 ^{er} degré »	6
2.3– Observations du jury portant sur les spécialités de 2 ^d degré	9
2.4 Conseils pour l'admissibilité aux candidats de toutes les spécialités	11
3 – L'épreuve d'admission	13
3.1 – Définition de l'épreuve.....	13
3.2 – Observations du jury portant sur la spécialité « enseignement du 1 ^{er} degré »	13
3.3 – Observations du jury portant sur les spécialités du 2 ^d degré	16
3.4. Conseils pour l'admission aux candidats de toutes les spécialités	19
4 – Le jury du concours	20
5 – Les données générales de la session 2026.....	22
6 – Les statistiques relatives aux candidats	23
6.1 – Les spécialités et options d'inscription	23
6.2 – Les données comparatives avec les sessions précédentes.....	24
6.3 – Le profil des candidats	24
6.3.1 La répartition hommes-femmes	24
6.3.2 L'âge des candidats	25
6.3.3 Le niveau de diplôme des candidats	26
6.3.4 Le nombre de candidature(s) antérieure(s)* des candidats.....	27
6.3.5 Les corps et fonctions d'origine des candidats	28
6.3.6 La proportion des candidats faisant fonction d'inspecteur de l'éducation nationale	30
6.4 – Les académies ou vice-rectorats d'origine des candidats.....	31
6.5 – La répartition des notes	32
ANNEXES :	33

1 – Le mot du président

Le concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale reste cette année encore un concours très attractif, qui draine de nombreux profils de grande qualité et qui affiche une sélectivité élevée. Le jury se réjouit de cette bonne santé du concours, qui favorise le maintien d'un taux de pression compatible avec un recrutement de qualité. Même si les besoins en recrutement pour cette session n'ont pas permis de retenir certains candidats malgré de réelles aptitudes à l'exercice du métier d'inspecteur, le jury souligne la qualité du potentiel humain présent dans les viviers de recrutement et que ce concours permet de révéler.

Le directoire et le jury remercient vivement le service inter-académique des examens et concours pour son accueil ainsi que les personnels de la direction générale des ressources humaines du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche qui accompagnent quotidiennement, de façon très appréciée, cette mission de recrutement. Le directoire tient également à souligner l'engagement du jury et ses qualités professionnelles et humaines qui garantissent l'attention à chaque candidature, le meilleur accueil de chaque candidat et une écoute dont l'objectif est la valorisation de chaque profil. Cette année encore le directoire a veillé à composer un jury riche d'une grande diversité de profils, reflétant la diversité des acteurs avec lesquels un inspecteur est amené à travailler dans l'exercice de ses missions. Les remerciements du directoire s'étendent ainsi aux structures externes au ministère qui rendent possible la participation de membres du jury aux profils variés.

L'objectif de ce rapport est de fournir aux candidats à venir toutes les informations objectives nécessaires à leur préparation, ainsi que des éléments qualitatifs susceptibles de les guider et, nous l'espérons, de les encourager dans leur démarche. Outre des éléments statistiques, il comporte donc des observations sur l'épreuve d'admissibilité ainsi que sur celle d'admission, différenciées selon les spécialités. Il est recommandé d'en lire l'ensemble, quelle que soit sa spécialité, dans l'esprit d'une culture commune. En raison de leur concordance, les conseils donnés aux candidats pour chacune des deux phases de recrutement ont toutefois été regroupés et synthétisés sous forme de tableaux.

Au cœur du système éducatif, l'inspecteur territorial est chargé de nombreuses missions qui convergent toutes, quelles qu'elles soient, vers l'amélioration du niveau d'enseignement offert aux élèves qui sont accueillis dans nos écoles et établissements scolaires. Scruté de près par les évaluations nationales et internationales, ce niveau d'enseignement et ses résultats imposent à l'inspecteur une vigilance constante et une exigence quant aux qualités professionnelles des professeurs qu'il accompagne et évalue. Se préparer à devenir inspecteur de l'éducation nationale implique donc de construire sa réflexion autour de la classe, de l'école ou de l'établissement et de considérer que l'ensemble du système éducatif, dont il importe de connaître le principe et le fonctionnement, sert avant tout cet objectif fondamental. Les qualités requises pour exercer cette fonction exigent une connaissance fine des contenus d'enseignement et de leurs modalités, mais aussi l'aptitude à prendre du recul et à considérer la classe, l'école, l'établissement, l'ensemble du système éducatif dans leur évolution historique et dans la complexité de leur présent, sans occulter les pistes fécondes qui peuvent se dessiner pour l'avenir.

Dans cette perspective, les candidats sont invités à se pencher de façon authentique sur leur carrière, quelle qu'elle soit, et à en sonder les étapes, à interroger leurs perceptions et analyses, de manière à nourrir de la façon la plus large possible leur candidature. C'est ce retour

réflexif sur leur vie professionnelle, y compris si elle leur a permis de découvrir d'autres domaines que le secteur éducatif, qui les aidera à mieux comprendre l'actualité de l'École et ses perspectives d'évolution. C'est aussi cette forme de bilan qui favorise la projection tant attendue par le jury, dès la phase de l'admissibilité : comprendre les motifs profonds d'une candidature permet de dessiner les contours du futur inspecteur. Un cadre doté des responsabilités qui sont celles de l'IEN se doit d'être lucide quant à ses motivations profondes comme sur la manière dont il entend exercer ses fonctions.

Outre la connaissance experte demandée aux candidats, le jury encourage des lectures bien choisies propres à construire une réflexion fondée sur une information objective. C'est bien dans cet esprit à la fois attentif au cadre professionnel et ouvert à sa mise en perspective que le jury soutient et accueille avec plaisir les futures candidatures.

2 – L'épreuve d'admissibilité

2.1 – 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 1 suite à l'arrêté du 14 août 2019.

Toutes les informations concernant le concours peuvent être consultées à l'adresse suivante¹ :

<https://www.education.gouv.fr/le-concours-de-recrutement-d-inspecteurs-de-l-education-nationale-ien-324521>

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. Cependant, depuis la session 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 plus personnalisée**.

Le dossier de RAEP élaboré par les candidats doit ainsi 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 pour chacune d'une compétence acquise (tableau 5) ;
- Un rapport d'activités explicitant les acquis de l'expérience professionnelle antérieure en regard du métier d'IEN ;
- Enfin, la présentation de deux travaux réalisés par le candidat, qu'il souhaite porter à la connaissance du jury.

Le jury note que les dossiers sont de qualité satisfaisante quant à leur forme et leur présentation. En 2024, comme lors de la session précédente, les dossiers ont été dématérialisés pour être consultés en ligne et évalués en double correction par les membres du jury.

Un RAEP, pour quoi faire ?

Comme son nom l'indique, le rapport sur les acquis de l'expérience professionnelle demeure le lieu d'analyse d'une expérience : il est donc éminemment personnel et doit témoigner de la façon dont une vie professionnelle justifie le souhait d'envisager une nouvelle fonction. Ainsi, l'emploi d'une intelligence artificielle ne saurait se substituer à l'analyse que chaque candidat est en mesure d'établir à partir de ses expériences professionnelles, ni à l'expression personnelle d'une projection dans une fonction.

¹ Un guide d'aide pour renseigner le RAEP se trouve à l'adresse suivante :

<https://www.education.gouv.fr/sites/default/files/2020-02/guide-de-remplissage-des-dossiers-raep-31106.pdf>

Préparer un RAEP offre en effet la possibilité d'un retour réflexif sur l'ensemble de sa vie professionnelle, auquel seule une démarche personnelle saura donner la profondeur attendue par le jury.

Le jury tient par ailleurs à souligner que la préparation réelle du RAEP –impliquée, engagée, réfléchie – vaut comme préparation de l'oral. Se préparer à exercer une fonction aussi importante et responsable que celle d'IEN implique un engagement de longue haleine, une réflexion au long cours, qui prend souvent ses racines lors des années antérieures à la candidature : le RAEP en constitue la première étape formelle, qui ne saurait être survolée tant la réflexion qui s'y développe est indispensable à l'ensemble du cheminement qui se conclut par l'épreuve orale.

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

Les qualités rédactionnelles du RAEP :

L'ensemble des dossiers est de bon niveau : les erreurs orthographiques et syntaxiques demeurent marginales et la plupart des dossiers sont rédigés dans une langue formellement correcte et souvent soutenue. Il va sans dire qu'un nombre significatif d'erreurs orthographiques, de ponctuation ou de syntaxe, est rédhibitoire. Un inspecteur de l'éducation nationale fournit en effet un nombre important d'écrits professionnels, à destination des professeurs, de ses collaborateurs et de ses supérieurs hiérarchiques. Ceux-ci ne sauraient être entachés de toute approximation dans ce domaine.

Les visées générales du RAEP :

Les dossiers des candidats retenus pour l'oral se caractérisent par une bonne mise en valeur 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. Ils témoignent d'un effort de personnalisation et montrent un réel désir de servir l'Institution.

Les dossiers non retenus pèchent le plus souvent par une représentation insuffisante du métier d'IEN dont ils ne présentent qu'une seule partie des missions. Ainsi, si la nécessité de former et d'accompagner les enseignants en vue d'améliorer les pratiques professionnelles est souvent 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.

Presque 90% des candidats sont issus du premier degré. Les dossiers de ces candidats 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. C'est bien une réflexion informée qui est attendue et qui atteste de l'aptitude à se projeter dans la diversité des responsabilités qui incombent à l'IEN.

S'agissant des candidats ayant un parcours professionnel dans le second degré, leur dossier doit convaincre le jury de la solidité de leur projet en démontrant une connaissance suffisante du premier degré tant sur le plan des enseignements que sur celui de son organisation et de son pilotage. Les candidats qui ont su faire l'effort conséquent d'autoformation en vue d'acquérir ces connaissances et cette culture ont pu présenter des dossiers convaincants qui ont été valorisés en conséquence. D'autres ont vu leur dossier rejeté du fait de l'absence d'indication d'une bonne connaissance du métier d'IEN du 1^{er} degré, voire du 1^{er} degré dans son ensemble. La connaissance du second degré constitue par ailleurs un atout qu'il s'agit de mettre en valeur dans la réflexion développée par exemple sur les liaisons inter-degrés ou sur la continuité des apprentissages.

Le jury note enfin que les candidats issus du premier et du second degrés qui exercent des fonctions spécialisées ne parviennent pas toujours à faire la preuve d'une connaissance actualisée des classes ordinaires et des programmes ; cette mise à jour doit être considérée comme indispensable. Le jury précise que les candidats avec un parcours ASH ou dans le numérique ont toutes leurs chances au concours pour autant qu'ils soient en mesure d'élargir leur réflexion, de montrer la solidité de leur expertise et en quoi elle est transposable à l'ensemble des missions d'un inspecteur.

La composition des dossiers de RAEP :

La sélection des activités (tableau 5)

Les attendus de ce tableau ont été redéfinis en 2020. Pour chacune des activités présentées (3 activités au maximum), les candidats sont invités à sélectionner une compétence particulière leur paraissant essentielle pour le métier d'IEN et à expliciter ce choix. Étant entendu que la plupart des activités favorisent le développement de plusieurs compétences, l'exercice demandait donc cette année comme l'an dernier de faire des choix en ciblant chaque fois une compétence particulière et non de produire une liste large de compétences liées à telle ou telle mission exercée. Notons que la présentation d'une compétence large déclinée ensuite en sous-compétences s'apparente à un détournement de la consigne qui est évalué comme tel. Les trois compétences choisies indiquent, pour chaque candidat, la façon dont ils articulent leur expérience professionnelle et le nouveau métier qu'ils visent. Ceux d'entre eux qui ont su expliquer ces choix en démontrant une bonne connaissance du métier ont été le mieux valorisés.

Le rapport d'activités :

Le jury a été attentif au respect du format demandé, qui limite notamment le nombre de caractères.

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 est attendu une réflexion structurée fondée sur une représentation du métier aussi riche que possible et démontrant que les différentes facettes de ce métier ont fait l'objet d'une réflexion.

Il est attendu du candidat la démonstration d'une vision actualisée du métier d'IEN et d'une bonne connaissance des orientations récentes de la politique de notre ministère. Il faut donc regretter que la réflexion sur l'évolution de la place des directeurs et directrices d'école, par exemple, soit globalement en deçà des attentes du jury, comme la référence aux plans français, mathématiques et maternelle. A contrario certains candidats évoquent pour l'avenir des dispositifs qui ne sont plus au cœur de la politique nationale.

Une autre dimension importante du métier est l'ancrage dans les territoires, et les partenariats, notamment avec les collectivités locales, mais aussi avec les parents d'élèves et le milieu associatif. Cette dimension paraît sous-estimée dans nombre de dossiers.

Enfin, le rapport d'activité est aussi l'occasion d'exprimer une personnalité, des valeurs qui portent un engagement au service de l'école et une vision de la fonction visée. Les candidats gagneraient à mieux exprimer le sens qu'ils souhaitent porter en devenant IEN. Un rapport d'activité qui égrène toutes les actions qu'un IEN doit accomplir ou qui reste sur des généralités sans contextualisation dans un parcours sont les deux extrêmes à éviter. Le candidat doit convaincre d'une vision globale et cohérente de la fonction, non d'une approche morcelée et techniciste. Au cœur de cette vision, les notions complémentaires d'autonomie et de responsabilité sont à prendre en compte : l'IEN est un cadre responsable, dont la part d'autonomie, dans un cadre national et académique structurant, peut s'avérer fondamentale pour une prise en charge adaptée et efficace de son territoire.

Pour les candidats faisant fonction d'IEN, on constate trop souvent 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 sur leurs expériences professionnelles antérieures, plus longues et aussi très riches, ils se privent de la possibilité de produire un propos suffisamment consistant et de mettre en avant les acquis de leur expérience d'enseignants ou de formateurs en matière de pédagogie. 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 doivent être davantage encore l'occasion pour le candidat de démontrer sa capacité à agir concrètement pour assurer la réussite de tous les élèves. Ils lui permettent aussi de démontrer son appropriation des politiques éducatives actuelles.

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 raisonnable².

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.

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 pris en compte en amont dans le dossier (master, CAFIPEMF); ils ne constituent donc pas une pièce supplémentaire du dossier qui pourrait être valorisée.

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

La qualité des dossiers de RAEP

Les dossiers proposés par les candidats sont complets et conformes aux attendus. La rédaction est soignée et les sélections d'activités sont souvent judicieuses. Le concours est très sélectif et tous les dossiers préparés avec soin ne peuvent être retenus malgré des parcours riches et variés.

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'admissibilité sont très faibles ne correspondent pas au métier. Il s'agit parfois d'un manque évident d'expertise ou de compétences disciplinaires dans la valence choisie du concours et/ou d'un non-respect du cadre attendu.

Dans la plupart des dossiers, les compétences disciplinaires ou l'expertise correspondent parfaitement aux attendus. Elles sont toutefois en tant que telles insuffisamment discriminantes pour le concours : 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 personnelles et le parcours professionnel.

La composition des dossiers de RAEP

Le rapport d'activités :

Il s'agit de mettre en relation des activités professionnelles antérieures avec les missions de l'IEN et 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.

² Certains RAEP comportent des annexes qui comptent plus de 50 pages : cette prolixité est contre-productive.

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

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. Par exemple, des candidats choisissent de structurer leurs propos en partant systématiquement d'une réflexion théorique (sur un aspect du métier) suivie de l'expérience professionnelle vécue et en concluant par une projection dans le métier d'IEN et dans les compétences à développer ou mettre en œuvre. Cette approche donne du corps à l'écrit et confère une dynamique au rapport d'activités, sans toutefois être un modèle à prescrire, d'autres approches très pertinentes étant choisies par les candidats.

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 d'activités permet cette mise en relation indispensable. Si les travaux présentés peuvent être le résultat d'un travail collectif, le jury rappelle (comme précisé dans le dossier) 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 uniquement par son référentiel. Dans plusieurs dossiers, le rôle de l'inspecteur est perçu comme celui qui doit « rassurer ». Si cette perception s'inscrit dans une intention louable, elle interroge cependant sur une vision réductrice des enseignants et de leur relation avec les corps d'inspection.

La bivalence et le lien avec le domaine professionnel pour les spécialités de l'enseignement général sont trop rarement mis en avant. Certains candidats montrent une vision très « technocratique » du métier.

Certains dossiers de candidats qui ne sont pas issus de la voie professionnelle, majoritairement des professeurs certifiés du second degré, ne sont pas retenus par le jury en raison de leur méconnaissance du concours auquel ils se présentent, avec une absence ou quasi-absence de mention du lycée professionnel et une difficulté manifeste à se projeter dans le métier d'inspecteur, surtout lorsque le parcours professionnel ne permet pas de faire état d'expériences autres que celle de professeur.

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 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, 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 et son pilotage par les inspecteurs en particulier. Par exemple, les candidats qui mentionnent les usages du numérique n'en abordent trop souvent que les aspects techniques sans évoquer les enjeux pédagogiques pour les élèves et enseignants de la voie professionnelle.

Les dossiers retenus sont fondés sur une véritable expertise, mise au service d'une réflexion et d'une projection dans les missions d'inspecteur. Ils identifient les enjeux de la voie professionnelle et savent en expliquer le sens.

Pour 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.

2.4 Conseils pour l'admissibilité aux candidats de toutes les spécialités

CONSEILS PRATIQUES DE PRÉPARATION	- Prendre connaissance de manière approfondie des problématiques et spécificités du 1^{er} degré / de la voie professionnelle et de toute spécialité envisagée. Ne pas hésiter à rencontrer, observer un IEN en fonction. Se rapprocher des préparations académiques qui peuvent accompagner en ce sens. - Exercer une forme de veille qui informe et alerte sur les grands sujets d'actualité, en fonction de sa spécialité : enseignement des fondamentaux, nouveaux programmes, évolution du statut des directeurs d'école, de la voie professionnelle, etc.
CONSEILS QUANT A LA PROJECTION DANS LA FONCTION	- S'adosser à la circulaire du 29-08-2023³, sur les missions des inspecteurs territoriaux. - Chercher à se décentrer de ses fonctions antérieures ou de sa fonction actuelle si l'on ne fait pas fonction d'IEN. - Prendre en compte les élèves, parfois absents du propos (programmes, actions éducatives, évaluations nationales et exploitation...). - Ne pas sous-estimer le rôle pédagogique et didactique de l'IEN, ainsi que la pluralité des missions de l'IEN
CONSEILS DE RÉDACTION	- Ne pas oublier les pièces justificatives.

³ <https://www.education.gouv.fr/bo/2023/Hebdo33/MEND2319389C>

	- Éviter de mentionner dans le tableau des activités sans rapport avec la fonction envisagée (tableau 4 notamment). - Structurer le rapport d'activités. - Veiller à expliciter très clairement les annexes retenues en s'attachant à les mettre en perspective avec le métier d'IEN et les priorités des politiques éducatives. Fournir un nombre de pages raisonnables (une dizaine pour les deux annexes semble un maximum). - Dépasser le déclaratif et faire preuve d'une véritable analyse réflexive, d'une appropriation, en démontrant son engagement passé et à venir, ses propositions et ses ressources pour y parvenir. - Être simple et sincère : éviter tout jargon inutile, développer les acronymes, présenter une réflexion d'ensemble qui rende compte réellement de ses convictions et de la projection dans la fonction. - Effectuer plusieurs relectures, dont une qui ne cible que la dimension formelle : les coquilles sont toujours superflues.
--	---

3 – L'épreuve d'admission

3.1 – 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 suivi d'un entretien avec le jury de quarante-cinq minutes. Elle est notée de 0 à 20 et affectée d'un coefficient 3 suite à l'arrêté du 14 août 2019.

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 à l'oral d'admission 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.

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

Qualités orales et préparation de l'épreuve :

Toutes les commissions soulignent la très bonne tenue du concours pour ce qui est de la préparation à l'épreuve orale (connaissance du déroulement, préparation de l'exposé liminaire) et de la qualité de la langue pratiquée par les candidats. Les capacités de communication avec le jury sont également souvent soulignées, lors de l'entretien, dans l'esprit d'un dialogue authentique et ouvert.

La tendance à une abstraction excessive, voire à une forme de jargon professionnel, tend à s'estomper, mais doit demeurer un point de vigilance pour les futurs candidats. Le jury attire l'attention des candidats sur l'usage, lors de l'exposé ou de l'entretien, de certains termes comme *efficience*, *pilotage participatif*, *leadership*, *plus-value* ou même *IPS*, s'ils ne sont pas en capacité de les expliciter et de leur donner un sens précis en contexte. Il en va de même pour le protocole

PPCR, souvent cité, mais rarement défini de façon complète et confondu le plus souvent avec les rendez-vous de carrière.

Notons qu'un Inspecteur de l'Éducation nationale doit être en mesure de donner une définition simple et claire de la laïcité, de connaître les grandes lignes de la réglementation scolaire qui en découle et les outils auxquels il peut se référer pour préciser certains points, en l'occurrence le vademecum de la laïcité, encore trop peu connu par les candidats.

Au-delà des questions de laïcité, c'est l'ensemble des droits et obligations des agents publics qui apparaît souvent flou dans l'esprit des candidats, en particulier les obligations de comportements (loi "déontologie" d'avril 2016) : probité, intégrité, dignité, impartialité, neutralité et laïcité.

L'exposé de présentation :

La qualité de la préparation des candidats est nettement visible sur plusieurs points :

- Le temps imparti est toujours respecté.
- La posture est bien adaptée à la situation.
- La qualité de la langue est adaptée et les compétences communicationnelles le plus souvent bien affirmées. Le propos établit les conditions d'un échange ultérieur riche avec le jury.

Le jury attire toutefois l'attention des futurs candidats sur les fragilités suivantes :

- Bien qu'acceptées, les notes personnelles ne peuvent constituer qu'un point d'appui. Leur lecture représente un handicap certain, qui ne convainc pas le jury des qualités communicationnelles du candidat, pourtant essentielles dans la pratique de la fonction. L'exposé doit, dans tous les cas, être fluide et naturel.
- Les candidats doivent aussi veiller à éviter le « par cœur », qui peut les fragiliser en cas de trou de mémoire...
- Si l'exposé se doit d'être structuré, le plan en 3 parties ne constitue pas une obligation.,
- Certains exposés relèvent de ce qui peut être ressenti par le jury comme un « formatage » : volonté d'aborder tous les sujets d'actualité ou de dupliquer le discours institutionnel. Ce qui est attendu lors de l'exposé relève davantage de la projection personnelle dans la fonction, nourrie par l'expérience et la connaissance du système éducatif. Le jury espère y déceler un engagement authentique, une réflexion personnelle, y découvrir une personnalité qui, certes, sache incarner les valeurs de l'institution, mais avec la sincérité et la force de conviction d'un cadre fort de son expérience.

La différence entre les prestations provient de la manière plus ou moins réfléchie et maîtrisée de se projeter dans les fonctions d'un personnel d'encadrement. Les meilleurs candidats offrent en effet déjà, lors de cet exposé, un très bon niveau de problématisation et situent de manière convaincante leur propos et leur réflexion à l'échelle de la circonscription. Ils ne prétendent pas à l'exhaustivité, n'établissent pas de catalogue descriptif des missions de l'IEN mais éclairent des problématiques bien choisies qu'ils savent placer en perspective.

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 leur suggère d'approfondir leur réflexion sur l'exercice de la responsabilité dans une chaîne hiérarchique

institutionnelle. La position de « faisant fonction » n'occulte toutefois pas les expériences antérieures.

Connaissances et réflexion :

- Connaissance de l'institution : généralement bien connue, elle peut toutefois, chez certains candidats, s'élargir au-delà de son seul périmètre d'exercice. Un candidat doit ainsi être en mesure de transposer sa réflexion en zone rurale, s'il exerce en quartier politique de la ville, et réciproquement. Les différentes strates de pilotage peuvent, dans certains cas, être mieux connues (exemple du rôle du ADASEN). De même, la connaissance plus générale de l'organisation de l'Etat (rôle du préfet, du sous-préfet, mais aussi des directions centrales par exemple) peut parfois être à renforcer.
- Relation avec les partenaires : cette dimension importante de la fonction d'IEN est souvent finement prise en compte dans les meilleures prestations qui savent, parfois dès l'exposé, inclure parents, élus, services déconcentrés, dans le cadre de la réflexion déployée. A contrario, elle peut aussi être minorée voire mal connue, notamment pour ce qui est des collectivités locales, pourtant essentielles dans le pilotage d'une circonscription. De façon générale, la place des services Jeunesse et sports dans l'organigramme d'un rectorat ou d'une DSDEN est à préciser, ainsi que leurs liens avec le pilotage du 1^{er} degré. La présence des personnalités extérieures au sein des commissions, au-delà de l'enrichissement apporté par leur regard plus distant sur le système éducatif, se justifie notamment par la nécessaire ouverture des fonctions de l'IEN sur un territoire, un contexte sociologique, divers partenaires. Cette dimension importante doit être bien prise en considération par les candidats.
- Connaissance des programmes et des publications en lien avec les contenus d'enseignement : cet attendu du concours, majeur (l'IEN évalue, entre autres objets, la manière dont les programmes sont respectés par les professeurs), s'avère relativement discriminant. Certains candidats demeurent très approximatifs quant à la connaissance de leurs contenus, par exemple en ce qui concerne le cycle 1, alors même que les nouveaux programmes, pour ce qui est du français et des mathématiques, ont été publiés, à la date des oraux, un an et demi auparavant. Le jury attend que leurs principales caractéristiques, ainsi que celles des programmes plus récemment publiés, soient connues. De la même manière, une connaissance des guides Éduscol⁴ est attendue.
- Hauteur de vue et esprit critique : la diversité des candidats s'exprime pleinement également sur cet attendu du jury. Bien qu'exerçant dans un cadre réglementaire et dans une relation hiérarchique, l'inspecteur de l'éducation nationale doit penser sa fonction. La prise de distance que nécessite cette réflexion est la source d'un juste positionnement, d'une aptitude à expliciter les évolutions et à opérer des choix stratégiques pour sa circonscription. Certains candidats éprouvent des difficultés à appréhender cette dimension de la fonction et tendent à se positionner comme exécutants : le jury observe cette tendance notamment chez les candidats faisant fonction d'IEN, sans doute parce que le poids de leurs responsabilités récentes a précisément rendu difficile toute prise de distance. Cette situation doit constituer un réel point de vigilance chez les nombreux candidats faisant fonction, pour lesquels la préparation au concours est précisément l'occasion d'une prise de distance salutaire.

⁴ <https://eduscol.education.fr/3107/guides-fondamentaux-pour-l-enseignement>

Le jury s'accorde à reconnaître que cette dimension opère souvent une différence entre les candidats, les meilleures prestations étant souvent rencontrées chez les candidats qui parviennent à placer les différentes problématiques et situations en perspective, à expliciter par exemple l'origine des réformes, ou à analyser une difficulté rencontrée.

- Loyauté et autorité : si la loyauté des candidats ne suscite aucun doute, dans leur position actuelle comme dans l'exercice envisagé de la fonction d'IEN, la question de l'autorité semble plus problématique et peut constituer un objet de réflexion pour les futurs candidats. L'horizontalité, l'accompagnement, la relation de parité, en effet prisés et excellents modes de pilotage, ne doivent pas occulter la nécessaire autorité de l'inspecteur, qui exige dans certaines circonstances des positions tranchées, clairement assumées.

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 concrètement 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 cadres de l'éducation nationale. Certains dominent réellement l'échange et se montrent capables de relier entre eux différents moments de l'entretien. Le jury attire l'attention des candidats sur les réponses trop longues, qu'il est parfois nécessaire d'interrompre.

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.

Les candidats sont majoritairement en capacité de s'exprimer sur les questions d'actualité les plus marquantes du système éducatif dans le 1^{er} degré, telles l'effet des plans mathématiques et français et la perspective de l'acte II, l'usage des 108 heures par les directeurs d'école, l'enjeu des nouveaux programmes, la question du recrutement et de la formation des nouveaux professeurs. L'oral du concours va toutefois au-delà de la simple vérification d'information : il importe que le candidat se soit approprié les évolutions les plus récentes, qu'il en questionne les effets et en sonde les répercussions sur l'exercice de la fonction d'IEN. Le cas de la loi Rilhac, applicable depuis la rentrée 2023, en fournit un parfait exemple : quelle place va occuper le directeur d'école dans le pilotage de la circonscription ? Quel effet sur le fonctionnement de l'équipe ? Comment l'IEN peut-il s'emparer de cette évolution ? Le jury n'attend pas nécessairement de réponse ferme à certaines problématiques délicates, mais pour le moins une prise de conscience et une juste problématisation des enjeux.

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

Les candidats témoignent généralement d'une bonne préparation de l'épreuve. Le jury a constaté des propos couvrant les différents aspects du métier d'IEN, parfois appuyé sur

l'expérience de faisant fonction. Des candidats ont su distinguer les missions pour lesquelles ils se positionnent en pleine maîtrise des compétences requises d'autres missions pour lesquelles ils perçoivent leurs limites et envisagent leur développement professionnel à moyen terme.

Comme tout cadre de l'éducation nationale, un inspecteur de l'éducation nationale intervenant dans le second degré doit être en mesure de se positionner au regard de questions relatives à la laïcité. Les candidats sont invités à se référer au point 6.2 qui aborde ce sujet.

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 motivation, de conviction, et 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. Pour la majorité des candidats, la présentation est complémentaire des activités décrites dans le RAEP. Cette complémentarité donne au jury des éléments d'appréciation supplémentaires pour l'entretien.

Certaines prestations ne répondent pas aux attendus de ce niveau de concours, particulièrement dans la posture, soit en se montrant trop « décontracté » avec parfois des maladresses, 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 du 29/08/2023 relative aux missions des personnels d'inspection en restant dans une approche très descriptive, voire énumérative. De même, la lecture de notes ou la récitation d'un exposé appris par cœur nuisent à l'exposé. Dans quelques cas, le jury a constaté un manque de connaissance de la voie professionnelle et de sa transformation récente.

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 judicieux de paraphraser le dossier de RAEP dans l'exposé ou de reprendre chronologiquement son parcours.

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 avec des profils de plus en plus divers, et le jury a apprécié aussi les prestations de candidats, actuellement enseignants, qui savent mettre en perspective leur expérience et se projeter 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 « naturelle » du parcours professionnel, pour lesquels 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 :

La majorité des candidats sont également bien préparés à cette deuxième 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 des récentes évolutions de la voie professionnelle, ainsi que les problématiques associées à la prévention du décrochage, l'inclusion scolaire, l'accompagnement des parcours.

Une partie des candidats reste trop centrée sur sa discipline d'origine. Ils éprouvent des difficultés à élargir leur champ de compétences. Les candidats n'évoquent que très rarement la bivalence, alors qu'il faut savoir montrer de l'intérêt pour les deux valences du concours pour les spécialités correspondantes. 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. Il reste nécessaire de leur rappeler que le jury attend une réflexion didactique sur les enseignements, et une connaissance indispensable des programmes/référentiels et des modalités certificatives des diplômes. Certains candidats, malgré une assez bonne connaissance des partenaires extérieurs des lycées professionnels, ne parviennent pas à envisager des pistes d'exploitation concrètes. Il en va de même sur les aspects de la recherche qui pourtant sont précieux au niveau des enseignements de la voie professionnelle ou de l'orientation et des parcours des élèves.

Le jury apprécie que les candidats apportent des réponses concrètes et synthétiques aux problématiques posées. En effet, il ne s'agit pas de rester sur des concepts théoriques, mais bien de construire des réponses pragmatiques aux différentes situations pouvant être rencontrées lors de l'exercice des fonctions d'IEN. Le jury met en évidence les compétences des candidats à arbitrer et prendre des décisions lors des mises en situation proposées.

La posture réelle et le positionnement de l'inspecteur vis-à-vis des 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, au même titre que la place de l'inspecteur dans le cadre de l'autonomie de l'EPLE. Si les candidats du second degré 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.

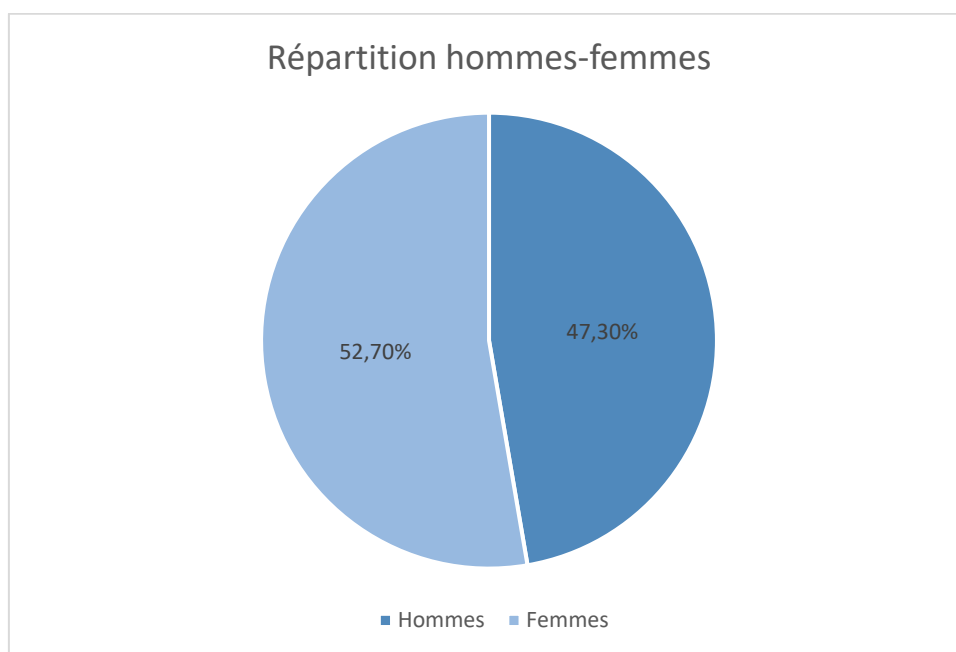
3.4. Conseils pour l'admission aux candidats de toutes les spécialités

CONSEILS DE PRÉPARATION	- Lire le rapport du jury ! - Acquérir une réelle maîtrise du contexte dans lequel s'exercent les missions d'un IEN. S'immerger plusieurs jours dans le quotidien d'un IEN. - Identifier les différentes échelles des services déconcentrés de l'éducation nationale, connaître la répartition des compétences entre eux et son incidence sur le positionnement de l'IEN, identifier les partenaires extérieurs à l'institution avec lesquels l'IEN peut être amené à interagir. - Connaître les programmes, les guides pour enseigner (1D), repères pour la formation (2D), les textes pédagogiques de référence dans lesquels tout IEN doit inscrire son action : l'IEN est le pilote pédagogique de sa circonscription, de son territoire académique ou encore de filières professionnelles. Il n'est pas qu'un « manager », qu'un « technicien », il doit se montrer à la hauteur des enjeux éducatifs qui se jouent au cœur même de la classe. - Réviser les notions de laïcité, valeurs de la République et savoir les transposer dans des situations concrètes. - Valoriser ses points forts et identifier ses marges de progrès dans la maîtrise des compétences du métier.
CONSEILS POUR LA PRÉSENTATION DE L'EXPOSÉ	- Éviter de prendre appui sur un écrit rédigé ou limiter celui-ci à un plan ou quelques notes éparses. Une préparation rédigée conduit inévitablement à une lecture à l'oral, ce qui disqualifie le candidat. - Choisir quelques problématiques (suffisamment importantes), apporter des éléments d'analyse, illustrer et faire ressortir les éléments saillants au regard du métier d'IEN. En toute chose, être simple et concret. - Éviter le jargon, être simple et naturel. S'assurer que le contenu de l'exposé soit accessible à toute personnalité extérieure (éviter les sigles et acronymes).
CONSEILS POUR L'ENTRETIEN AVEC LE JURY	- Privilégier les réponses courtes et précises. - Ne pas chercher « la bonne réponse » : le jury attend une réflexion vivante et personnelle, appuyée sur les connaissances et l'expérience, notamment dans le cadre des études de cas. - Oser apporter une réponse et argumenter lorsque la question appelle une prise de position. - Ne pas hésiter à établir des liens entre les différentes questions posées, à s'affirmer comme interlocuteur actif.

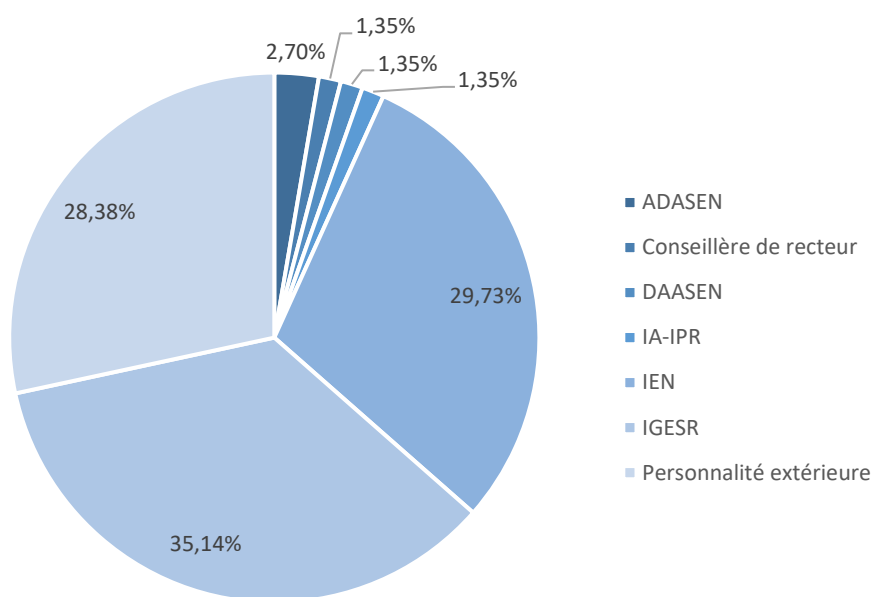
4 – Le jury du concours

Pour la session 2026, le jury du concours de recrutement des IEN était composé de 74 membres, dont 35 hommes et 39 femmes (voir arrêté de composition du jury et arrêté d'examineur spécialisé en annexe).

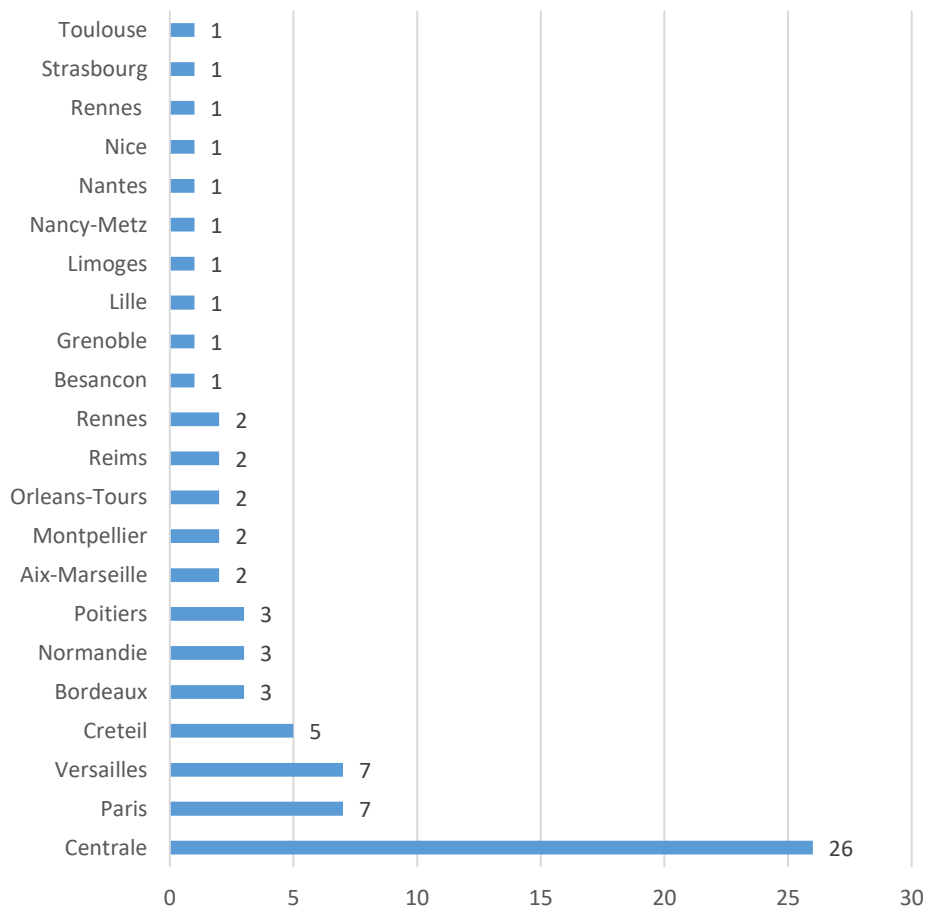
Le jury comprenait des inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche, des inspecteurs de l'éducation nationale, des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux, des personnels d'encadrement supérieur des services du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse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



Origine professionnelle des membres du jury



Académie d'origine des membres du jury



5 – Les données générales de la session 2026

Pour la session 2026, le jury a examiné 783 dossiers de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) dans le cadre de l'épreuve d'admissibilité.

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

À l'issue de l'épreuve d'admission, tous les postes ont été pourvus. Après délibération du jury, 16 candidats ont été inscrits sur liste complémentaire :

- 13 en « enseignement du premier degré »,
- 1 en « information et orientation »,
- 1 en « sciences et techniques industrielles, dominante sciences industrielles »,
- 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.

Dans tout le document, les taux de réussite et de rendement ne tiennent compte que des admis sur la liste principale.

Postes	Candidats 2026							
	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 %****
135	978	783	297	292	135	16	17,24%	100,00%

* 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

6 – Les statistiques relatives aux candidats

6.1 – Les spécialités et options d'inscription

Spécialités et options ouvertes	Postes	Nb d'inscrits lors de la fermeture des inscriptions	Nb d'inscrits*	Admissibles	Présent à l'épreuve orale d'admission	Admis LP**	Inscrits LC**	Taux de réussite (en %)**	Taux de rendement (en %)**
Enseignement du premier degré	103	665	561	218	214	103	13	18,36%	100%
Information et orientation	13	105	72	30	29	13	1	18,06%	100%
ET - option économie et gestion	6	55	40	14	14	6	0	15,00%	100%
ET - option STI, dominante DMA	3	7	6	6	6	3	0	50,00%	100%
ET - option STI, dominante SI	4	71	54	12	12	4	1	7,41%	100%
ET - option SBSSA	2	25	17	6	6	2	0	11,76%	100%
Sous total Enseignement technique (ET)	15	158	117	38	38	15	1	12,82%	100%
EG - option lettres HG, dominante lettres	1	26	19	3	3	1	0	5,26%	100%
EG - option lettres HG, dominante histoire-géographie	3	24	14	8	8	3	1	21,43%	100%
Sous total Enseignement général (EG)	4	50	33	11	11	4	1	12,12%	100%
Total général	135	978	783	297	292	135	16	17,24%	100%

6.2 – Les données comparatives avec les sessions précédentes

Concours	Postes	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 2021	125	900	660	256	251	124	13	18,79%	99,20%
Session 2022	185	810	602	287	282	165	6	27,41%	89,19%
Session 2023	125	885	632	273	267	125	40	19,78%	100,00%
Session 2024	130	940	684	311	305	129	38	18,86%	99,23%
Session 2025	135	994	744	320	312	133	19	17,88%	98,52%
Session 2026	135	978	783	297	292	135	16	17,24%	100,00%

6.3 – Le profil des candidats

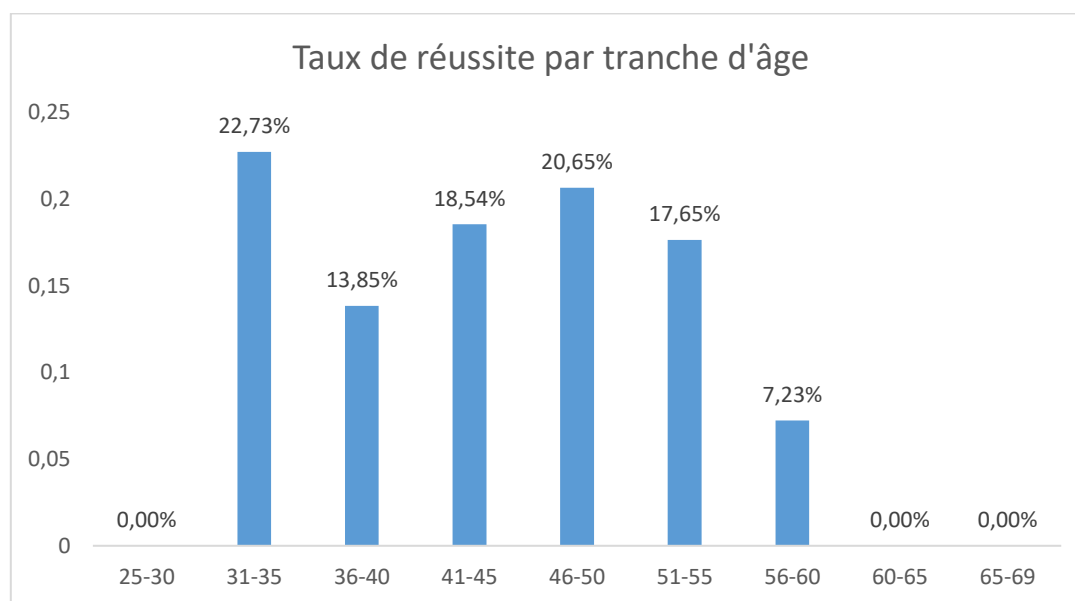
6.3.1 La répartition hommes-femmes

Spécialités	Candidats inscrits		Candidats admissibles		Candidats admis		Taux de réussite	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Enseignement du 1er degré	143	418	53	165	23	80	16,08%	19,14%
Information et orientation	21	51	10	20	5	8	23,81%	15,69%
Economie et gestion	13	27	6	8	1	5	7,69%	18,52%
STI-SI	44	10	10	2	3	1	6,82%	10,00%
STI-DMA	2	4	2	4	0	3	0,00%	75,00%
SBSSA	2	15	0	6	0	2	0,00%	13,33%
Lettres HG, dom. Lettres	7	12	1	2	0	1	0,00%	8,33%
Lettres HG, dom. Histoire-géographie	8	6	6	2	2	1	25,00%	16,67%
Total	240	543	88	209	34	101	14,17%	18,60%

6.3.2 L'âge des candidats

	Hommes			Femmes		
	Inscrits	Admissibles	Admis	Inscrites	Admissibles	Admises
Âge mini	31	32	32	29	34	35
Âge maxi	62	61	57	69	60	59
Âge moyen	48	47	47	49	49	48

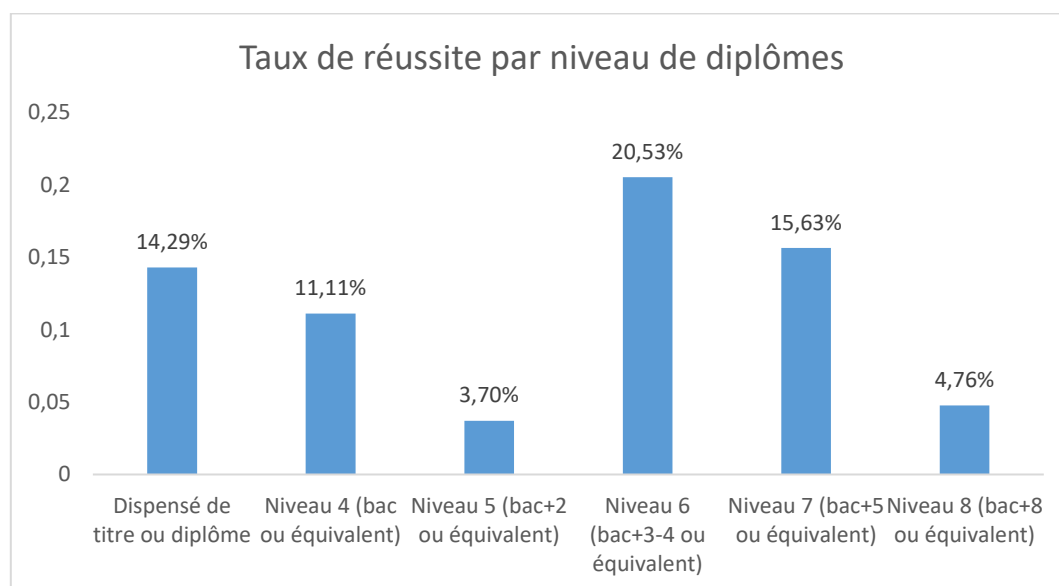
Tranche d'âge	Inscrits	%	Admissibles	%	Admis	%
25-30	2	0,26%	0	0%	0	0%
31-35	22	2,81%	8	2,69%	5	3,70%
36-40	65	8,30%	21	7,07%	9	6,67%
41-45	151	19,28%	51	17,17%	28	20,74%
46-50	247	31,55%	111	37,37%	51	37,78%
51-55	204	26,05%	88	29,63%	36	26,67%
56-60	83	10,60%	17	5,72%	6	4,44%
60-65	8	1,02%	1	0,34%	0	0%
65-69	1	0,13%	0	0%	0	0%
Total	783	100%	297	100%	135	100%



6.3.3 Le niveau de diplôme des candidats

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

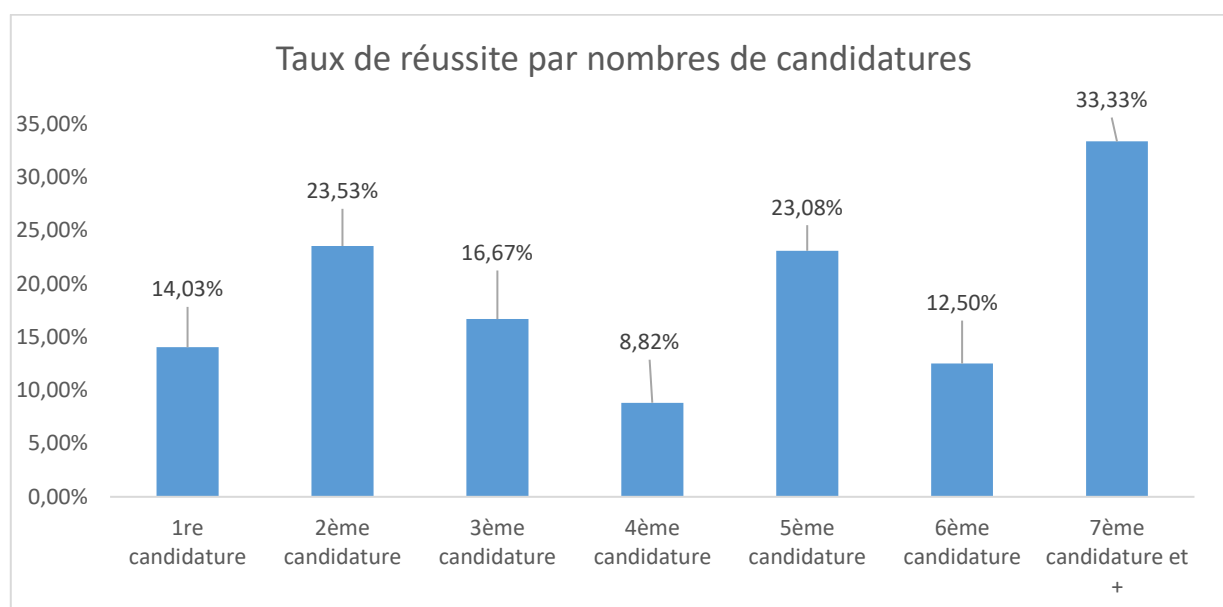
	Inscrits	%	Admissibles	%	Admis	%
Dispensé de titre ou diplôme	7	0,89%	1	0,34%	1	0,74%
Niveau 4 (bac ou équivalent)	9	1,15%	2	0,67%	1	0,74%
Niveau 5 (bac+2 ou équivalent)	27	3,45%	8	2,69%	1	0,74%
Niveau 6 (bac+3-4 ou équivalent)	380	48,53%	161	54,21%	78	57,78%
Niveau 7 (bac+5 ou équivalent)	339	43,30%	117	39,39%	53	39,26%
Niveau 8 (bac+8 ou équivalent)	21	2,68%	8	2,69%	1	0,74%
Total	783	100%	297	100%	135	100%



6.3.4 Le nombre de candidature(s) antérieure(s)* des candidats

***Nombre de candidature(s) antérieure(s) déclaré(s) par les candidats lors de l'inscription**

	Inscrits	%	Admissibles	%	Admis	%
1re candidature	385	49,17%	127	42,76%	54	40,00%
2ème candidature	238	30,40%	104	35,02%	56	41,48%
3ème candidature	102	13,03%	46	15,49%	17	12,59%
4ème candidature	34	4,34%	11	3,70%	3	2,22%
5ème candidature	13	1,66%	6	2,02%	3	2,22%
6ème candidature	8	1,02%	2	0,67%	1	0,74%
7ème candidature et +	3	0,38%	1	0,34%	1	0,74%
Total	783	100%	297	100%	135	100%



6.3.5 Les corps et fonctions d'origine des candidats

Corps d'origine des candidats	Inscrits	%	Admissibles	%	Admis	%
Adjoint d'enseignement	2	0,26%	1	0,34%	0	0,00%
Agrégé	5	0,64%	2	0,67%	0	0,00%
Certifié	29	3,70%	2	0,67%	0	0,00%
CPE	2	0,26%	0	0,00%	0	0,00%
Directeur adjoint SEGPA	3	0,38%	0	0,00%	0	0,00%
Directeur d'établissement spécialisé	2	0,26%	1	0,34%	0	0,00%
Enseignant autre ministère	2	0,26%	0	0,00%	0	0,00%
Instituteur	1	0,13%	0	0,00%	0	0,00%
PEPS	2	0,26%	0	0,00%	0	0,00%
Personnel direction	23	2,94%	11	3,70%	5	3,70%
PLP	2	0,26%	0	0,00%	0	0,00%
Professeur des écoles	486	62,07%	201	67,68%	98	72,59%
Psychologue E.N	2	0,26%	0	0,00%	0	0,00%
S/total enseignement du 1er degré	561	71,65%	218	73,40%	103	76,30%
Certifié	13	1,66%	2	0,67%	0	0,00%
CPE	7	0,89%	0	0,00%	0	0,00%
Directeur délégué formations professionnelles et technologiques (DDFPT)	1	0,13%	0	0,00%	0	0,00%
Personnel direction	21	2,68%	13	4,38%	7	5,19%

PLP	5	0,64%	2	0,67%	1	0,74%
Professeur des écoles	4	0,51%	1	0,34%	0	0,00%
Psychologue E.N	21	2,68%	12	4,04%	5	3,70%
S/total Information et orientation	72	9,20%	30	10,10%	13	9,63%
Certifié	10	1,28%	2	0,67%	0	0,00%
Directeur d'établissement spécialité	1	0,13%	0	0,00%	0	0,00%
Enseignant autre ministère	1	0,13%	0	0,00%	0	0,00%
Personnel direction	3	0,38%	0	0,00%	0	0,00%
PLP	17	2,17%	9	3,03%	4	2,96%
Professeur des écoles	1	0,13%	0	0,00%	0	0,00%
S/total enseignement général	33	4,21%	11	3,70%	4	2,96%
Agrégé	2	0,26%	2	0,67%	0	0,00%
Certifié	20	2,55%	3	1,01%	0	0,00%
Directeur délégué formations professionnelles et technologiques (DDFPT)	15	1,92%	3	1,01%	3	2,22%
Personnel direction	2	0,26%	0	0,00%	0	0,00%
PLP	78	9,96%	30	10,10%	12	8,89%
S/total enseignement technique	117	14,94%	38	12,79%	15	11,11%
Total	783	100%	297	100%	135	100%

6.3.6 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.

	Inscrits	%	Admissibles	%	Admis	%	Taux de réussite
Candidats faisant-fonction	129	16,48%	100,00	33,67%	53	39,26%	41,09%
Total des candidats	432	55,17%	118,00	39,73%	50	37,04%	11,57%
S/total enseignement du 1er degré	561	71,65%	218	73,40%	103	76,30%	18,36%
Candidats faisant-fonction	11	1,40%	9	3,03%	8	5,93%	72,73%
Total des candidats	61	7,79%	21	7,07%	5	3,70%	8,20%
S/total Information et orientation	72	9,20%	30	10,10%	13	9,63%	18,06%
Candidats faisant-fonction	12	1,53%	7	2,36%	4	2,96%	33,33%
Total des candidats	21	2,68%	4	1,35%	0	0,00%	0,00%
S/total enseignement général	33	4,21%	11	3,70%	4	2,96%	12,12%
Candidats faisant-fonction	52	6,64%	12	4,04%	11	8,15%	21,15%
Total des candidats	65	8,30%	26	8,75%	4	2,96%	6,15%
S/total enseignement technique	117	14,94%	38	12,79%	15	11,11%	12,82%
Total	783	100%	297	100%	135	100%	17,24%

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

Académie	Nombres de candidats			Part des candidats sur le total			Taux de réussite par académie
	Inscrits	Admissibles	Admis	% Inscrits	% Admissibles	% Admis	
Aix-Marseille	28	10	4	3,58%	3,37%	2,96%	14,29%
Amiens	21	6	5	2,68%	2,02%	3,70%	23,81%
Besançon	6	3	0	0,77%	1,01%	0,00%	0,00%
Bordeaux	35	20	12	4,47%	6,73%	8,89%	34,29%
Clermont-Ferrand	13	8	3	1,66%	2,69%	2,22%	23,08%
Corse	7	3	0	0,89%	1,01%	0,00%	0,00%
Créteil	71	34	17	9,07%	11,45%	12,59%	23,94%
Dijon	14	4	2	1,79%	1,35%	1,48%	14,29%
Grenoble	32	13	8	4,09%	4,38%	5,93%	25,00%
Guadeloupe	16	1	0	2,04%	0,34%	0,00%	0,00%
Guyane	25	2	1	3,19%	0,67%	0,74%	4,00%
Lille	57	18	9	7,28%	6,06%	6,67%	15,79%
Limoges	4	2	2	0,51%	0,67%	1,48%	50,00%
Lyon	33	13	7	4,21%	4,38%	5,19%	21,21%
Martinique	33	2	0	4,21%	0,67%	0,00%	0,00%
Mayotte	10	6	3	1,28%	2,02%	2,22%	30,00%
Montpellier	27	12	4	3,45%	4,04%	2,96%	14,81%
Nancy-Metz	11	6	2	1,40%	2,02%	1,48%	18,18%
Nantes	23	12	8	2,94%	4,04%	5,93%	34,78%
Nice	28	7	3	3,58%	2,36%	2,22%	10,71%
Normandie	25	11	4	3,19%	3,70%	2,96%	16,00%
Nouvelle-Calédonie	11	4	0	1,40%	1,35%	0,00%	0,00%
Orléans-Tours	25	13	6	3,19%	4,38%	4,44%	24,00%
Paris	32	11	2	4,09%	3,70%	1,48%	6,25%
Poitiers	15	11	5	1,92%	3,70%	3,70%	33,33%
Polynésie-Française	16	2	0	2,04%	0,67%	0,00%	0,00%
Reims	9	5	1	1,15%	1,68%	0,74%	11,11%
Rennes	21	11	6	2,68%	3,70%	4,44%	28,57%
Réunion	18	2	0	2,30%	0,67%	0,00%	0,00%
Strasbourg	13	8	4	1,66%	2,69%	2,96%	30,77%
Toulouse	36	14	7	4,60%	4,71%	5,19%	19,44%
Versailles	65	22	10	8,30%	7,41%	7,41%	15,38%
Wallis et Futuna	3	1	0	0,38%	0,34%	0,00%	0,00%
Total Général	783	297	135	100,00%	100,00%	100,00%	17,24%

6.5 – La répartition des notes

	Epreuve d'admissibilité			Epreuve d'admission		
	Note minimale	Note maximale	Moyenne	Note minimale	Note maximale	Moyenne
Enseignement du premier degré	2,00	16,00	11,99	3,00	20,00	12,97
Information et orientation	6,00	18,00	12,45	7,50	20,00	12,37
ET - option économie et gestion	6,00	14,00	10,74	8,00	17,00	11,43
ET - option STI, dominante DMA	9,00	15,00	11,83	7,00	16,00	11,42
ET - option STI, dominante SI	6,50	15,00	11,71	8,00	17,00	12,21
ET - option SBSSA	7,00	14,25	11,46	10,00	16,00	12,17
EG - option lettres HG, dominante lettres	4,00	16,00	10,66	14,00	16,00	15,00
EG - option lettres HG, dominante histoire-géographie	9,00	18,00	12,46	9,50	17,50	13,63

Spécialité	Seuil d'admissibilité /20	Seuil d'admission /20
Enseignement du premier degré	13,10	13,56
Information et orientation	13,40	13,25
ET - option économie et gestion	12,00	12,13
ET - option STI, dominante DMA	9,00	11,88
ET - option STI, dominante SI	13,50	14,00
ET - option SBSSA	12,75	13,75
EG - option lettres HG, dominante lettres	15,00	16,00
EG - option lettres HG, dominante histoire-géographie	12,50	15,00

ANNEXES :

- Arrêté du 17 décembre 2025 portant composition du jury du concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale pour la session 2026.
- Arrêté du 3 mars 2026 nommant des examinateurs spécialisés dans le jury du concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale pour la session 2026.

Direction générale des ressources humaines
Service de l'attractivité et de la politique
des ressources humaines
Sous-direction de l'attractivité des métiers
et du recrutement

Le ministre de l'éducation nationale

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 8 septembre 2025 modifié autorisant au titre de l'année 2026 l'ouverture d'un concours pour le recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale ;

Vu les propositions du président du jury,

ARRETE

Article 1 : Le jury du concours pour le recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale est composé comme suit pour la session 2026 :

Président

M. Federico BERERA
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

Administration centrale

Vice-Présidente

Mme Catherine MOTTET
Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Administration centrale

Membres du jury

M. Sylvain BEGUE
Inspecteur de l'éducation nationale

Académie de POITIERS

M. Laurent BERTRAND
Inspecteur de l'éducation nationale

Académie de BESANCON

Mme Angélique BIZE
Inspectrice de l'éducation nationale

Académie de NANCY-METZ

Mme Nathalie BIZEL-BIZELLOT
Inspectrice de l'éducation nationale

Académie de GRENOBLE

M. Mathieu BLUGEON
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

Administration centrale

Mme Sabine BRISMONTIER HORNEZ
Inspectrice de l'éducation nationale

Académie d'AIX-MARSEILLE

Mme Sabine CAROTTI
Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Administration centrale

M. Gilles CAYOL
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

Administration centrale

M. Antoine CHALEIX Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
M. Bruno CLAVAL Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
M. Jean-Michel COIGNARD Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
Mme Laurence CRISEAU Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de LILLE
Mme Sylvie CROSNIER Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de NANTES
Mme Isabelle DEL BIANCO Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de CRETEIL
Mme Anne DEMEULEMESTER Conseillère de recteur	Académie de REIMS
M. François-Xavier DETEVE Adjoint au DASEN	Académie de NORMANDIE
Mme Delphine DUSSERT-GALINAT Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
Mme Louisa EL BOURJI-FIRMIN Adjointe au DASEN	Académie d'ORLEANS-TOURS
M. Benoît FALAIZE Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
M. Eric FARDET Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
Mme Sandra FOURNIER Inspectrice de l'éducation nationale	Académie d'AIX-MARSEILLE
Mme Laurence GALLAND Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de NORMANDIE
Mme Anne GASSER Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de STRASBOURG
M. Ollivier HUNAUT Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
Mme Florence IMOKRANE Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
Mme Corinne JADART Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de NORMANDIE
M. Joël JAUZE Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de BORDEAUX
Mme Fabienne KEROULAS Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
M. Pierre KESSAS Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de BORDEAUX
Mme Anja LOUKA Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
M. Michel LUGNIER Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
Mme Aurore MAGNIN Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de NICE
M. François MICHELETTI Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
M. Sébastien MOISAN Inspecteur de l'éducation nationale	Académie d'ORLEANS-TOURS
M. Vincent MONTREUIL Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
Mme Caroline MOREAU-FAUVARQUE Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
M. Jean-Marc MOULLET Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale

M. Laurent MOUTARD
Inspecteur de l'éducation nationale

M. Luc PHAM
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

Mme Mélanie PIRCAR
Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Mme Alexandra POUGET
Inspectrice de l'éducation nationale

Mme Armelle POUTREL
Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Mme Aurélie PROLONGEAU
Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche

M. Michel QUERE
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

M. Aurélien RAYER
Inspecteur de l'éducation nationale

Mme Nathalie SAYAC
Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche

M. Pierre SEBAN
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

Mme Cécile SIMEON
Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale

Mme Anna SOUGAKOFF
Inspectrice de l'éducation nationale

M. Sébastien THEVENOT
Inspecteur de l'éducation nationale

Mme Ellen THOMPSON
Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Mme Laurence ULMANN
Inspectrice de l'éducation nationale

Académie de RENNES

Administration centrale

Administration centrale

Académie de CRETEIL

Administration centrale

Administration centrale

Administration centrale

Académie de PARIS

Administration centrale

Administration centrale

Académie de RENNES

Académie de CRETEIL

Académie de REIMS

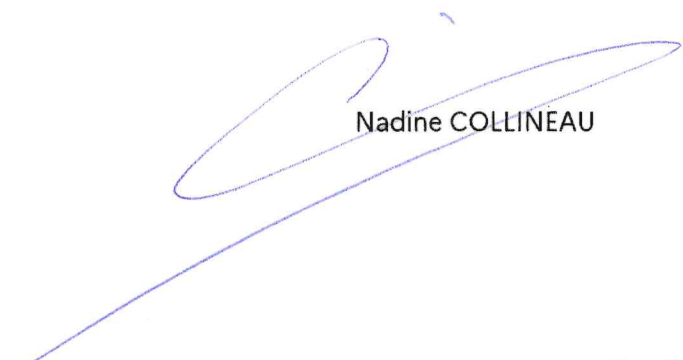
Administration centrale

Académie de POITIERS

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

Paris, le 17 décembre 2025

Pour le ministre de l'éducation nationale,
et par délégation,
La sous-directrice de l'attractivité des métiers
et du recrutement


Nadine COLLINEAU

Direction générale des ressources humaines
Service de l'attractivité et de la politique
des ressources humaines
Sous-direction de l'attractivité des métiers
et du recrutement

Le ministre de l'éducation nationale

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 8 septembre 2025 modifié autorisant au titre de l'année 2026 l'ouverture d'un concours pour le recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale ;

Vu l'arrêté du 17 décembre 2025 nommant les membres du jury du concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale de la session 2026 ;

Vu les propositions du président du jury,

ARRETE

Article 1 : Sont adjoints au jury pour la phase d'admission du concours de recrutement des inspecteurs de l'éducation nationale ouvert au titre de la session 2026, en qualité d'examineurs spécialisés :

Examineurs spécialisés

Mme Hasna ABDELBAHRI
Personnalité extérieure

Académie de CRETEIL

Mme Valérie BATELOT-FRISON
Inspectrice de l'éducation nationale

Académie de VERSAILLES

Mme Aurore BRACHET
Personnalité extérieure

Académie de CRETEIL

M. Olivier BOISSIERE
Personnalité extérieure

Académie de VERSAILLES

M. Arnaud CHAUMONT
Personnalité extérieure

Académie de VERSAILLES

M. Eric DAUBIE
Personnalité extérieure

Académie de VERSAILLES

M. Fabrice DION
Personnalité extérieure

Académie de PARIS

M. Christophe DOLINSEK
Personnalité extérieure

Académie de RENNES

Mme Magalie FOURMAINTRAUX
Personnalité extérieure

Académie de VERSAILLES

Mme Arlette GAUNE
Personnalité extérieure

Académie de MONTPELLIER

Mme MYRIAM GRAFTO
Personnalité extérieure

Académie de VERSAILLES

M. MAX GRATADOUR
Personnalité extérieure

M. Franck HOURMAT
Inspecteur de la jeunesse et des sports

Mme Isabelle LANG-PETITMENGIN
Personnalité extérieure

Mme Sylvie LE CABEC
Personnalité extérieure

M. Jacques LECOMTE
Personnalité extérieure

M. Pascal MAILLOT
Personnalité extérieure

M. Esphand-Yâr MIKAILI
Personnalité extérieure

M. Sébastien PLANTADIS
Personnalité extérieure

Mme Laurence RESSEJAC
Personnalité extérieure

M. Pascal RIVIERE
Personnalité extérieure

Mme AURELIE ZADRA
Personnalité extérieure

Académie de LIMOGES

Académie de MONTPELLIER

Académie de PARIS

Académie de CRETEIL

Académie de PARIS

Académie de BORDEAUX

Académie de PARIS

Académie de PARIS

Académie de TOULOUSE

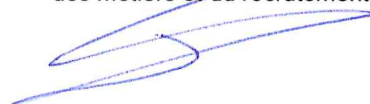
Académie de VERSAILLES

Académie de POITIERS

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

Paris, le 3 mars 2026

Pour le ministre de l'éducation nationale
et par délégation,
L'adjoint à la sous-directrice de l'attractivité
des métiers et du recrutement



Julien MOISSETTE

SG/DGRH
Sous-direction du recrutement
Septembre 2026
www.education.gouv.fr



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*