



27 propositions pour une nouvelle professionnalité des IA-IPR

**Rapport du groupe présidé par le recteur Bernard Dubreuil
sur les missions des IA-IPR
l'organisation de leur activité en académie
et le déroulement de leur carrière**

Octobre 2003

Par lettre du 10 avril 2003, le ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche confiait au recteur Bernard Dubreuil en liaison avec Madame Marie-France Moraux directrice de l'encadrement, l'animation d'un groupe de réflexion relatif aux missions des IA-IPR, aux conditions de leur exercice en académie et à la gestion du corps.

Le groupe de réflexion composé d'inspecteurs généraux, d'IA-IPR, de responsables académiques, de représentants des directions du ministère, s'est réuni quatre fois. Ses travaux se sont appuyés sur les contributions écrites de ses membres, celles de l'inspection générale et des recteurs et sur les études et enquêtes disponibles sur le sujet.

Parallèlement, trois réunions ont été organisées avec les responsables des organisations syndicales représentatives (SNIA – IPR, SNCTA, SNIPRIA). Les échanges se sont organisés autour des thèmes traités par le groupe de réflexion et des propositions correspondantes, au fur et à mesure où elles s'élaboraient

Le groupe s'est tout d'abord attaché à préciser le rôle des IA-IPR en académie, à hiérarchiser leurs missions puis à préciser les fonctions d'encadrement qui en découlent. L'organisation du travail des IA-IPR en académie fait référence au pilotage pédagogique exercé par le recteur et à la notion de pôle pédagogique dont ils sont les principaux acteurs avec l'ensemble des inspecteurs. Structurée dans le cadre d'un service ou d'un collège, l'activité des IA-IPR est formalisée dans un programme de travail pluriannuel arrêté par le recteur, donnant lieu à une individualisation sous la forme d'une lettre de mission, support de l'évaluation.

Outre les conditions matérielles qui méritent une attention particulière des recteurs, le caractère itinérant des fonctions d'IA-IPR induit des charges qui sont insuffisamment prises en compte actuellement.

La question du recrutement a été examinée principalement sous l'angle de la constitution d'un vivier de candidats de qualité, c'est à dire aussi sous

l'angle de la représentation, de la lisibilité et de l'attractivité de la fonction. A ce sujet, le groupe suggère quelques mesures de revalorisation, dès l'entrée dans le métier d'IA-IPR.

Le rapport est constitué de deux parties et d'annexes. La première partie présente un état des lieux et expose la problématique. Mais, il ne s'agit pas d'une nouvelle étude décrivant les forces et les faiblesses du fonctionnement actuel. Il existe en effet un consensus général sur l'analyse faite de l'évolution du métier d'IA-IPR et sur le diagnostic qui en est tiré. S'agissant, selon les termes de la lettre de mission, de proposer des mesures concrètes, le choix a donc été fait de mettre plutôt l'accent sur les difficultés que rencontrent les IA-IPR dans l'exercice de leurs fonctions et sur les questions qu'elles soulèvent. Cette première partie ne saurait donc constituer un état des lieux complet puisqu'il ne relate que très peu ce qui fait la force des corps d'inspection, c'est à dire la compétence professionnelle, le haut niveau scientifique, leur engagement dans le service public d'éducation et l'extraordinaire capacité d'adaptation dont ils font preuve.

Les propositions au nombre de vingt-sept visent dans un premier temps à clarifier les missions des IA-IPR, à préciser leur rôle au sein du pôle pédagogique académique, à organiser leur activité et améliorer les conditions d'exercice ; puis, sont examinés certains aspects relatifs au recrutement, à la formation et à la gestion des carrières.

« Le temps est venu, me semble-t-il, non pas de dresser une liste exhaustive des missions et des tâches de l'inspecteur modèle, mais de réfléchir, à la lumière des évolutions qui ont touché notre système éducatif, à la nouvelle professionnalité de l'inspection pédagogique »

Intervention des Ministres devant les IA-IPR, le 15 décembre 2002

I. Un état des lieux

De nombreux travaux ont été conduits sur les missions, le statut et les conditions d'exercice des IA-IPR, aussi bien par la direction qui les gère à l'administration centrale, que par les inspections générales, des chercheurs et les organisations professionnelles. Les constats sont unanimes : le corps des IA-IPR ressent un certain malaise né de l'éparpillement non maîtrisé des tâches qui lui sont confiées et des carences d'un pilotage pour le moins ambigu. Mais aucune des propositions formulées pour y remédier n'a réellement été suivie d'effet.

Aujourd'hui deux raisons supplémentaires imposent de faire le point sur les missions des IA-IPR et de réfléchir à des évolutions possibles sur les conditions de leur réalisation :

- la volonté ministérielle de renforcer le rôle de l'encadrement,
- les modifications du contexte : mesures de décentralisation et de déconcentration, projet d'accroître les marges d'autonomie pédagogique des établissements, changement récent du statut des personnels de direction des EPLE, évolutions dans le recrutement et la formation des enseignants etc.

Les éléments qui suivent ne prétendent pas à une étude exhaustive ; pour une analyse plus complète, on se reportera utilement aux rapports cités. En effet, comme cela a été précisé en introduction à ce rapport, le choix a été fait de repérer les difficultés plutôt que de faire un bilan équitable des réussites et des faiblesses, le groupe de réflexion devant s'accorder sur les questions à traiter avant d'élaborer ses propositions.

1.1.Des missions accrues

A l'évidence, les missions des IA-IPR se sont simultanément accrues et complexifiées au cours de la décennie écoulée, en raison même de leur compétence pédagogique, de leur maîtrise professionnelle et du niveau de leurs connaissances scientifiques. **Les IA-IPR sont devenus des acteurs indispensables auprès des recteurs pour :**

- la mise en œuvre des réformes et des innovations pédagogiques nationales, le repérage des initiatives locales et l'animation pédagogique
- le suivi, la formation et l'accompagnement des personnels dans les établissements

Plus généralement, sous la responsabilité et l'autorité des recteurs, ils sont devenus avec les autres personnels d'inspection et les conseillers techniques, **les artisans du pilotage pédagogique dans les académies.**

Cette diversification des fonctions et cet accroissement des tâches ont réduit le temps consacré aux formes traditionnelles d'inspection individuelle.

1.1.1.Une diversification statutaire.

Le décret de 1990 ¹ énonce clairement ces rôles multiples, en ouvrant la possibilité de faire intervenir un IA-IPR sur quasiment tout sujet lié au système éducatif. Un texte de cadrage sur les missions des inspecteurs élaboré par la DPATE en septembre 2000 illustre cette extension des fonctions des IA-IPR, *"porteurs des finalités, objectifs et stratégies d'action définies par le ministre de l'éducation nationale et mises en œuvre par le recteur au niveau académique."* L'acte d'inspection n'est plus explicitement cité dans l'énumération et l'analyse des missions que contient ce texte : évaluation ; impulsion, animation et formation ; expertise et conseil. Les inspecteurs sont

¹ Décret n° 90-675 modifié du 18 juillet 1990

définis comme *"les garants de la mise en œuvre de la politique académique, expression de la politique nationale."*

1.1.2. Une grande diversité d'activités

- **la gestion des ressources humaines**

Les IA-IPR participent activement au recrutement des personnels enseignants et assimilés (notamment vacataires, contractuels, faisant fonctions), à la formation des personnels non titulaires, à la préparation aux concours de recrutement, à la formation initiale et continue des enseignants, aux procédures de titularisation, au suivi des personnels en difficulté etc. On a pu s'inquiéter quelquefois de les voir ainsi transformés en collaborateurs permanents des services du personnel des rectorats. En outre, les jurys des concours nationaux de recrutement d'enseignants, démultipliés désormais (externe, interne, réservé, troisième voie ...), mobilisent longuement de nombreux IA-IPR.

- **la préparation des examens des élèves**

Les inspecteurs sont mis à contribution pour l'élaboration des sujets, la composition des jurys, l'organisation des épreuves, des corrections, des interrogations orales etc. C'est dans le secteur de l'enseignement technologique et professionnel que la charge est la plus lourde, en raison de l'extrême diversification des spécialités et du développement de la validation des acquis de l'expérience.

- **la contribution au pilotage du système éducatif**

Les inspecteurs assurent des animations pédagogiques dans les EPLE, dans les bassins ou dans d'autres configurations territoriales, ainsi qu'en liaison avec les IUFM. Ils effectuent pour le compte de l'administration centrale ou de l'inspection générale des études et des enquêtes. Ils sont impliqués dans l'élaboration et le suivi des projets académiques et dans toutes sortes d'opérations et de responsabilités académiques : animation du pôle pédagogique, et parfois d'autres services, cahier des charges pour la formation initiale ou continue des personnels, cahier des charges pour les

équipements, carte des offres de formation pour les élèves, journées et semaines à thèmes, groupes divers de travail, de réflexion, de pilotage ...

1.1.3. Des tâches éclatées et souvent non hiérarchisées

Les IA-IPR doivent répondre à l'ensemble de ces sollicitations, académiques et, pour certaines, nationales, sans avoir toujours une lisibilité et un recul suffisants. Ils en maîtrisent difficilement le calendrier et les contenus, et ne voient pas toujours les fruits de leur investissement ni l'intérêt de leur implication. La gestion du temps consacré à la présence en établissements en général, et a fortiori aux inspections individuelles, est ainsi obérée par la multiplication des sollicitations dont ils font l'objet.

En d'autres termes, la polyvalence statutaire des IA-IPR a eu pour conséquence l'affaiblissement de la mission originelle d'inspection. *"La multiplicité des tâches tend à éloigner les corps d'inspection de leur mission première, au point que celle-ci est de moins en moins leur première mission".* ²

Outre que le temps fait souvent défaut, c'est la pertinence même de la notion d'inspection individuelle qui peut être contestée au profit d'une conception plus large de l'évaluation non plus des personnes, mais des organisations et des systèmes, appliquée aux pratiques collectives et aux unités d'enseignement que sont les établissements. Dans la pratique, les modalités d'inspection individuelle ont pourtant considérablement évolué, l'observation, le conseil, l'encouragement, l'approche « équipe », l'emportant sur le contrôle de conformité et l'injonction. On peut malgré tout lire dans un rapport récent ³ : *"L'une des antiennes concernant les difficultés de pilotage de l'éducation nationale consiste à dénoncer la faiblesse de l'encadrement des enseignants par les inspecteurs et les chefs d'établissement. Mais toutes les tentatives pour restreindre l'autonomie des professeurs en développant les prescriptions et le contrôle ont eu pour effet*

² J. Ferrier, A. Ménager et A. Dulot, Rapport au ministre, *Les tâches des inspecteurs territoriaux*, 2000

³ J.-P. Obin, Rapport au ministre, *Enseigner, un métier pour demain*, 2002

de créer une méfiance à l'égard des corps intermédiaires [...]. Pour les chefs d'établissement et les inspecteurs", il faut "jouer la continuité et non la rupture avec leur fonction enseignante d'origine [...]" et "réviser les missions qui leur sont confiées, en plaçant au cœur de leur métier pour les premiers l'organisation pédagogique des établissements et la stimulation au travail collectif, et pour les seconds l'accompagnement des réformes et des évolutions, ainsi que l'animation des équipes et des réseaux."

Ce point de vue n'est d'ailleurs pas contradictoire avec le maintien de l'inspection individuelle, comme le rappelle le rapport du Haut comité sur l'évaluation de l'école⁴.

S'il y a donc une sorte de convergence de causes extérieures pour réduire à une tâche parmi d'autres la fonction d'inspection des personnels, historiquement première et fondatrice du métier, celle-ci reste malgré tout un élément indispensable au pilotage du système éducatif par la relation à la fois personnelle, professionnelle et institutionnelle qu'elle permet d'établir avec les enseignants.

Cette évolution inévitable, probablement souhaitable, mais insuffisamment préparée et accompagnée, a entraîné une dispersion de l'activité des IA-IPR et une multiplication de leurs tâches, au détriment de la lisibilité et de l'identification de leur métier.

1.2.Un suivi du travail des IA-IPR en académie à améliorer

A la valorisation et à l'extension des fonctions des IA-IPR, en particulier dans leur rôle de *"garants de la mise en œuvre de la politique académique"*, devrait correspondre un pilotage renforcé de leur action, individuelle et collective. Force est de constater que ce cadrage est souvent insuffisant.

⁴ Haut comité sur l'évaluation de l'école, *Rapport sur l'évaluation des enseignants*, 2002

1.2.1. Le programme de travail académique (PTA)

Rédigé conjointement par le recteur et le correspondant académique de l'inspection générale, il pourrait servir de principal document de pilotage, mais il n'a trop souvent qu'un contenu formel et ne fixe aux inspecteurs que des objectifs généraux ; sa référence au projet académique fait quelques fois défaut ; les indicateurs chiffrés restent rares ; le bilan de sa mise en œuvre n'est pas réalisé.

1.2.2. La coordination des activités des IA-IPR

L'organisation traditionnelle du collège des inspecteurs ne facilite pas la tâche des recteurs : le rôle du doyen, coopté par ses collègues, est partagé entre la fonction de représentant des inspecteurs et celle d'animateur sur lequel les recteurs pourraient s'appuyer. L'organisation du collège demeure disciplinaire ; la liaison avec les inspecteurs de l'enseignement professionnel et ceux de l'enseignement du premier degré est souvent épisodique ; le positionnement à l'égard des IA-DSDEN est incertain. Ce dernier aspect est d'autant plus dommageable que les IA-DSDEN détiennent des attributions importantes pour le pilotage des collèges (offre de formation, répartition des moyens d'enseignement, suivi des projets d'établissement).

1.2.3. Le contrôle des activités des inspecteurs

Nombre des inspections, hiérarchisation des diverses missions, partage des tâches entre les inspecteurs d'une même discipline, concertation entre inspecteurs de champs disciplinaires ou de corps voisins, autant d'informations mal connues, y compris du recteur. Quelque peu réticents au devoir de rendre compte, les IA-IPR restent marqués par une double tradition, celle de la liberté pédagogique des professeurs, corps dont ils sont issus, et celle du lien avec l'inspection générale, qui a été longtemps, jusqu'à l'instauration du statut de 1990, la principale autorité de référence. Certains d'entre eux semblent avoir encore la nostalgie du temps révolu

où cette hiérarchie fonctionnelle l'emportait sur la hiérarchie administrative et l'autorité du recteur.

1.3.Des conditions d'exercice quelques fois difficiles

1.3.1. La logistique

Un équipement bureautique souvent insuffisant, l'absence encore fréquente de véritable secrétariat, un accès difficile aux bases de données, des possibilités de déplacement limitées, alors que réunions, visites, enquêtes se multiplient : la liste est longue des défaillances dans les conditions de travail des IA-IPR, comme un rapport détaillé ⁵ le confirme, confortant les revendications syndicales. Certes, il y a de plus en plus d'exceptions à ces situations précaires mais elles devraient être la règle.

1.3.2.Le rattachement académique "à géométrie variable" de certains IA-IPR

Si l'on étudie le cas d'une académie géographiquement peu attractive, comme Amiens, à la rentrée 2000 ⁶, on note que sur 32 IA-IPR, seuls 18 étaient administrativement rattachés à l'académie, ce qui signifie que près de 50 % des effectifs exerçaient dans l'académie en extension de service. *"Si l'on rajoute que sur les 18 résidents, 6 avaient eux-mêmes une extension de compétences dans d'autres académies, ce qui réduit d'autant la marge de manœuvre pour l'animation locale, et que sur les 12 restants, 6 n'avaient pas leur domicile effectif à Amiens, on peut estimer que le recteur de l'académie est privé de moyens importants pour développer sa politique. "* Que signifient dans ces conditions collège des inspecteurs, programme de travail académique, pilotage académique ?

⁵ J.Ferrier,A.Ménager, et A.Dulot, rapport au ministre, Les tâches des inspecteurs territoriaux, 2000

⁶ Rapport IGAENR/IGEN sur l'évaluation des enseignements dans l'académie d'Amiens, 2001

1.3.3. Les relais.

"En l'état actuel des choses, les relais mis à la disposition des inspecteurs sous forme de professeurs bénéficiant de quelques heures de décharge constituent des solutions ponctuelles, improvisées, provisoires donc précaires et ne reposant sur aucun fondement réglementaire" ⁷, alors que les inspecteurs chargés de circonscription du premier degré sont secondés par des conseillers pédagogiques, titulaires d'un certificat d'aptitude spécifique. Cette situation est considérée par les IA-IPR comme très pénalisante.

1.4. Gestion du corps : vivier, recrutement, formation, évaluation

1.4.1. Une fonction en déficit d'image ?

Le recrutement des IA-IPR souffre dans de nombreuses disciplines d'un trop faible vivier. Le peu d'attractivité s'explique sans doute en grande partie par une représentation approximative de la fonction. Le nombre, la diversité, la complexité et l'imprécision des missions qui viennent d'être évoquées ne permettent pas d'appréhender facilement le métier d'IA-IPR⁸. A la lecture des rapports des jurys de concours, il apparaît ainsi que beaucoup de candidats en ont une représentation vague, voire erronée, au point que l'on peut se demander s'il s'agit d'une méprise collective ou si la définition de la fonction ne manque pas elle-même de clarté.

"La fonction sollicitée est parfois méconnue. Encore trop de candidats n'ont qu'une perception confuse (et limitée) de la fonction, des responsabilités qui s'y attachent [...]. Ils conçoivent l'accès au corps des IA-IPR comme une simple promotion, une consécration." ⁹

Les présidents de jury notent l'absence fréquente chez les candidats de *"recul critique indispensable à toute fonction d'encadrement"*. Les carences principales constatées sont de trois ordres :

⁷ J. Ferrier, A. Ménager et A. Dulot, Rapport au ministre, *Les tâches des inspecteurs territoriaux*, 2000

⁸ J. Ferrier, A. Ménager et A. Dulot, Rapport au ministre, *Les tâches des inspecteurs territoriaux*, 2000

⁹ Extrait du rapport de la session 2001.

- *"la difficulté à se décentrer par rapport à son niveau d'enseignement : c'est-à-dire la méconnaissance de leur discipline d'enseignement dans sa globalité. [...]*
- *la difficulté à se décentrer par rapport à sa discipline. Enfermés dans leur certitude, ils manquent d'approche critique sur les pratiques pédagogiques, ignorent les questions pédagogiques générales, mais aussi l'organisation et le fonctionnement de l'établissement lui-même. [...]*
- *l'approche superficielle et anecdotique du système éducatif qui témoigne d'une absence de curiosité intellectuelle et qui est bien éloignée de toute culture d'encadrement. [...]"* ¹⁰

Même si ces critiques sont très loin de concerner l'ensemble des candidats et si les lauréats se distinguent notamment par leur grande compétence pédagogique et leur haut niveau scientifique, on peut regretter ces insuffisances.

1.4.2. La formation

Les conditions actuelles de la formation ne sont pas pleinement satisfaisantes malgré les efforts appréciables d'ajustement aux besoins des stagiaires accomplis au cours des dernières années.

Il convient d'abord de rappeler que les IA-IPR ne bénéficient d'une véritable formation que depuis la rentrée 1991. Pendant toute cette période, *"la courte histoire du centre de formation des inspecteurs territoriaux a été marquée par une instabilité chronique : diversité des appellations successives, fréquence des changements de directeur, nomadisme. [...] Son statut juridique, qui en fait explicitement une sous-direction, n'est, ni pour l'image, ni pour la gestion, le mieux adapté à la situation".* ¹¹

¹⁰ Extrait du rapport de la session 2002.

¹¹ J. Ferrier et A. Ménager, Rapport au ministre, *La formation initiale et continue des inspecteurs territoriaux*, 1999

La formation est commune à l'ensemble des IA-IPR, mais l'hétérogénéité d'origine et de vocation des stagiaires est un obstacle pour les formateurs. L'objectif qui vise à développer le travail interdisciplinaire et intercatégoriel et le goût pour le travail en équipe est clairement pris en compte ; mais, pour le reste (fonction de cadre, évaluation, inspection), la commande institutionnelle est restée floue. Indépendamment des difficultés de mise en œuvre de l'alternance entre des regroupements au centre de formation et une formation en académie, les contenus et les modalités pratiques de la formation n'échappent donc pas à une certaine ambiguïté, dans la mesure où il est difficile de concilier les trois principes qui les fondent : culture commune, professionnalisation, individualisation.

1.4.3. La gestion des IA-IPR

La répartition des effectifs entre les académies et les disciplines selon des critères homogènes reste un objectif à atteindre, malgré un travail de recensement des besoins conduit par la DPATE en 2000-2001 et un début de rééquilibrage à l'occasion de créations de postes. Le rapport moyen est passé d'un IA-IPR pour 800 enseignants à environ un pour 500 à la rentrée 2002 ; mais les écarts entre les disciplines et d'une académie à l'autre peuvent être considérables : comme le note le rapport général de l'IGAENR en 2001, un IA-IPR a en charge de 250 à 1720 professeurs, sans tenir compte des disciplines à petits effectifs (langues rares, par exemple).

La gestion des affectations et des mutations s'avère favorable aux personnels. D'une part, il est fréquent que les nouveaux IA-IPR soient affectés dans leur académie d'origine si des postes demeurent vacants à l'issue du mouvement des titulaires. D'autre part, beaucoup d'inspecteurs de l'éducation nationale chargés de circonscription du premier degré continuent d'occuper leurs fonctions d'IEN après leur promotion dans le corps des IA-IPR par liste d'aptitude ; cette pratique est d'ailleurs en contradiction avec l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, qui stipule que *"toute nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de*

pourvoir un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle."

Enfin l'absence d'obligation de mobilité au cours de la carrière peut encourager un fonctionnement routinier contraire à l'esprit d'entreprendre et au dynamisme qui doit caractériser la fonction. Elle surprend, d'autant que d'autres cadres (personnels de direction des E.P.L.E. et IA-DSDEN) sont soumis à cette obligation de mobilité, mais il est vrai qu'ils bénéficient alors d'un logement de fonction.

1.4.4.L'évaluation du travail des IA-IPR

- **Des modalités fragiles pour l'évaluation des personnes**

Les inspecteurs ne sont pas notés et ne sont inspectés qu'une fois au cours de leur carrière, lors de leur titularisation. Ils font l'objet d'une évaluation officielle par le recteur lorsqu'ils sont éligibles à la hors-classe mais il n'y a pas d'évaluation systématique. Ils sont, certes, invités à transmettre annuellement un rapport d'activité à l'inspection générale, pour indiquer le nombre d'inspections effectuées et les conclusions qu'ils en tirent sur l'état de leur discipline. Ces rapports, quand ils existent, ne servent pas à l'évaluation de l'activité de l'inspecteur, mais contribuent à l'évaluation du système éducatif ; ils ne sont d'ailleurs pas transmis systématiquement aux recteurs, supérieurs hiérarchiques des IA-IPR depuis le décret de 1990.

Cette absence de notation et d'évaluation régulière est contraire au statut de la fonction publique. Elle constitue aussi un paradoxe, puisque les enseignants sont évalués, de même que les personnels de direction et les IA-DSDEN. Surtout, elle limite le pilotage académique de l'action individuelle et collective des IA-IPR, et ne favorise pas une bonne gestion de leur carrière.

- **Des éléments incertains à évaluer**

Le contrôle de l'activité des IA-IPR est également déficient du fait même du manque de coordination au niveau académique et de la faible identification des indicateurs pertinents. Le rythme des inspections individuelles est un indicateur facilement évoqué pour mesurer leur activité

même s'il ne rend compte que très partiellement de leur implication sur le terrain. Ce rythme varie fortement selon les inspecteurs et aboutit à ce que, aujourd'hui, 15 % environ des enseignants n'aient pas été inspectés depuis plus de 10 ans. Cette disparité n'est pas seulement due aux écarts du taux d'encadrement ; elle résulte aussi de la différence de charge de travail d'inspection individuelle que chaque inspecteur veut et peut s'imposer ; rares sont en effet les recteurs qui sont en mesure d'exercer pleinement leur autorité dans ce domaine.

- **L'inspection, acte professionnel non codifié**

Enfin, les critères d'évaluation des professeurs et l'élaboration des rapports d'inspection ne répondent pas à des normes précises et unifiées. Même si des initiatives ont été prises ici où là pour rapprocher les pratiques, le principe reste celui de la liberté de l'inspecteur. Il est difficile dans ces conditions, pour les recteurs comme pour le ministre, de connaître la situation réelle de l'enseignement.

5. Conclusion

En raison de leurs compétences pédagogiques, de leur maîtrise professionnelle et du niveau de leurs connaissances scientifiques, les IA-IPR apportent auprès des recteurs, une contribution indispensable et reconnue au pilotage pédagogique des académies. Mais, leurs tâches se sont multipliées, diversifiées, quelques fois de façon excessive rendant leur position même plus approximative. Leur action auprès des professeurs se trouve ainsi limitée par le manque de relais véritables et une logistique inadéquate. La gestion du corps est fragilisée par l'absence d'une véritable évaluation de leur travail. A cela s'ajoute la perception d'une médiocre valorisation de leur carrière, fortement relayée par leurs syndicats. La fonction d'IA-IPR, malgré son importance stratégique dans l'encadrement du système éducatif, pâtit donc aujourd'hui d'un certain déficit d'image et d'une insuffisante attractivité.

II. Réflexion et propositions

2.1. Un double rôle en académie

C'est en académie que se concrétise, à un premier niveau, la politique nationale d'éducation. Sa traduction académique intègre les singularités et les caractéristiques locales ; elle est aussi l'expression du partenariat qui s'exerce dans le champ des compétences partagées avec les collectivités territoriales et de l'ancrage de l'école dans son environnement socio-économique. La reconnaissance des spécificités territoriales et la nécessité de leur prise en compte pour répondre aux objectifs nationaux ont conduit les académies à davantage affirmer leurs responsabilités dans le domaine pédagogique en se dotant d'objectifs propres, d'une organisation adaptée à leur mise en œuvre, et en exerçant une véritable fonction de pilotage. C'est la constitution de ce pôle pédagogique académique par les recteurs qui donne corps aux missions des inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux et définit le cadre d'exercice de leurs fonctions.

A ce premier point qui relève d'une analyse partagée, s'ajoute un accord global sur la définition du rôle des IA-IPR.

Comme l'écrit l'inspection générale dans sa contribution, les IA-IPR ont un double rôle à l'intérieur de l'académie :

*« **Experts dans un domaine scientifique ou une spécialité**, ils sont, à ce titre, les conseillers du recteur. Dans un rectorat, le groupe des IA-IPR couvre les champs de l'expertise pédagogique et du fonctionnement des établissements. Leurs observations et leurs évaluations des enseignements et des établissements légitiment leur mission d'information et de conseil du recteur.*

*Les IA-IPR constituent d'autre part **un corps d'encadrement**. Ils doivent contrôler enseignants et équipes de direction, vérifier que les fonctionnaires*

qu'ils ont en charge accomplissent leurs missions dans le respect des textes en vigueur, ils doivent aussi informer des décisions ministérielles et rectORAles et en impulser la mise en œuvre ; ils doivent enfin être un recours et une aide pour les personnels en difficulté et une force de proposition pour la promotion des personnels les plus engagés ».

C'est bien ce double rôle qui permet de déterminer et de hiérarchiser les missions des IA-IPR.

2.2. Les trois missions des IA-IPR

La diversification des missions est unanimement considérée comme naturelle et souhaitable : elle correspond à une évolution du système éducatif qui demande à son encadrement pédagogique d'exercer pleinement son double rôle d'expert et de cadre. Nul n'envisage de revenir sur cette évolution. Mais il importe de définir précisément ces missions.

En charge avec les IEN de l'encadrement pédagogique du système éducatif sur le territoire académique, et sous l'autorité du recteur, les IA-IPR remplissent trois missions essentielles fondées sur leur expertise pédagogique et scientifique et leur connaissance approfondie du terrain :

- **ils participent au pilotage pédagogique** en contribuant, pour ce qui les concerne, à la définition de la politique académique, à sa mise en œuvre et à l'évaluation de ses effets.
- **ils veillent à la qualité et à l'efficacité de l'enseignement**, notamment dans ses aspects disciplinaires et s'assurent de son ancrage dans le contexte académique; ils garantissent le respect des programmes et la valeur des diplômes nationaux.
- **ils participent à la gestion des ressources humaines** à la fois par l'évaluation, la formation, le pilotage et la gestion des compétences, et

par l'accompagnement individualisé des personnels dont ils ont la responsabilité dans leurs évolutions professionnelles.

Pour réaliser ces missions l'IA -IPR exerce **des fonctions d'encadrement** au sein de l'académie :

- **évaluation et contrôle**, afin de vérifier la qualité des pratiques et d'en évaluer les résultats ;
- **impulsion, animation et formation** dans le cadre de l'accompagnement des réformes, de l'application des programmes et des politiques nationale et académique.
- **expertise et conseil** auprès du recteur, des IA-DSDEN, des chefs d'établissement et des professeurs
- **veille**, afin d'identifier les évolutions scientifiques dont il nourrit son expertise et les innovations pédagogiques.

Ces fonctions s'exercent, au sein du système éducatif, dans le cadre de la formation initiale et continue, au niveau de la classe, de l'établissement, du bassin, du département, au niveau académique et parfois national. Elles s'exercent aussi dans le cadre de ses relations avec les partenaires du système éducatif, en particulier les collectivités territoriales et les représentants des professions, et les autres réseaux de formation : établissements privés et centres de formation d'apprentis.

L'inspection est l'activité première, fondatrice, de l'IA-IPR. L'observation directe de l'acte pédagogique dans la classe, de la réalité des pratiques dans l'établissement est à la base de l'évaluation individuelle des personnels, des établissements et aussi, par la synthèse des observations, des enseignements ou d'une discipline. **L'acte d'inspection** est tout à la fois objet d'application et source de l'expertise pédagogique de l'inspecteur et lui confère, en conséquence, légitimité et autorité intellectuelle auprès des personnels dont il a la charge d'évaluation, de suivi et de conseil.

Proposition 1

La rédaction du décret de 1990 doit être clarifiée. Une nouvelle note de service devrait être publiée par la direction de l'encadrement pour identifier clairement le double rôle d'expert et de cadre de l'IA-IPR, préciser les trois missions de l'IA-IPR qui s'exercent en académie sous l'autorité du recteur, et rappeler l'intérêt de leur présence en établissement et l'importance de l'acte d'inspection sous ses diverses formes.

2.3. L'organisation du travail des IA-IPR en académie

Les multiples fonctions des IA-IPR en académie, au premier rang desquelles figurent l'inspection des personnels et l'évaluation des établissements, sont organisées par les recteurs ; les modalités de cette organisation sont donc fonction du pilotage mis en place dans l'académie. Toutefois, même si cela ne va pas sans quelques réticences, y compris chez les IA-IPR eux-mêmes, certaines dispositions devraient être partout présentes.

2.3.1.L'organisation d'un pôle pédagogique dans les académies

L'existence d'un tel pôle est considérée comme indispensable. L'organisation d'un pôle pédagogique académique permet notamment d'articuler autour des corps d'inspection territoriaux, l'ensemble des ressources et compétences pédagogiques disponibles dans les différents réseaux, d'assurer complémentarité et cohérence, avec l'objectif d'une plus grande efficacité du service rendu aux établissements.

Ce pôle remplit trois fonctions :

- **impulsion académique et synergie** entre les IA-DSDEN, les conseillers techniques et les corps d'inspection
- **articulation** entre les services et les inspecteurs,
- **coordination** du travail des inspecteurs et des structures intervenant dans les champs éducatifs, pédagogiques et de la formation.

Chaque académie doit veiller à ce que ces trois fonctions soient identifiées et remplies. La responsabilité du pôle pédagogique peut être confiée par le recteur à un **« directeur de la pédagogie »** : inspecteur général, IA-IPR de l'académie ou tout autre collaborateur du recteur. Chaque solution présente des avantages qui doivent être appréciés localement. Cette notion de directeur de la pédagogie suscite quelques inquiétudes chez les inspecteurs mais, là où elle existe et a su s'adapter au contexte académique, elle a fait la preuve de son efficacité.

Proposition 2

Chaque académie doit se doter d'un pôle pédagogique clairement identifié, dont la responsabilité est confiée par le recteur à un « directeur de la pédagogie ».

2.3.2.La position des IA-IPR dans l'académie

La place des IA-IPR dans l'organigramme académique et le fonctionnement collectif du corps doivent être précisés.

Deux hypothèses ont été envisagées : **un service académique de l'inspection ou un (ou de)s collèg(e)s d'inspecteurs.**

La seconde hypothèse rassure les inspecteurs car elle ne marque pas de rupture avec des usages bien attestés. Mais la première hypothèse semble préférable en dernière analyse, même si elle ne fait pas l'unanimité, car elle est en concordance avec la nouvelle organisation des inspections générales et prépare l'intégration des futurs inspecteurs administratifs et financiers.

Le service (ou le collège) des IA-IPR est le cadre dans lequel les IA-IPR organisent leur activité, mènent des études et enrichissent leur expertise par la confrontation et les échanges que permet le travail collectif. Il identifie le groupe des IA-IPR au sein de l'organigramme académique.

Proposition 3

Les activités des IA-IPR sont organisées collectivement, de préférence à l'intérieur d'un service académique de l'inspection ou, au moins, d'un collège des inspecteurs.

- **Le service académique de l'inspection** est placé sous la responsabilité du **directeur de la pédagogie** ou d'un inspecteur en position d'adjoint au directeur de la pédagogie.
- Si le choix est fait d'une **organisation en collège des inspecteurs**, que l'efficacité voudrait commun avec les IEN-ET-EG, son activité est coordonnée par **le doyen**. Cette fonction traditionnelle à laquelle de nombreux inspecteurs restent attachés n'est pas définie actuellement. Il semble nécessaire de préciser que le doyen représente le collège auprès du recteur qui le nomme et lui confie des fonctions spécifiques. La proposition au recteur d'un doyen par ses pairs lui assure une légitimité auprès de ses collègues ; mais elle doit s'appuyer sur un cahier des charges précis, défini préalablement avec le recteur, qui détermine ce qui est attendu du doyen et fixe la nature et la durée de son mandat.

Proposition 4

Selon le type d'organisation, la responsabilité du pilotage de l'inspection auprès du recteur est confiée :

- **Au directeur de la pédagogie ou à un IA-IPR en position d'adjoint pour le service académique de l'inspection,**
- **au doyen pour le collège des inspecteurs. Proposé par ses pairs sur un cahier des charges précis, il est désigné par le recteur pour coordonner le travail des IA-IPR.**

La demande d'expertise et de conseil s'est considérablement accrue, qu'elle provienne de l'interne ou des partenaires. **La présence des IA-IPR**

dans les bassins auprès des chefs d'établissement est souvent considérée comme indispensable aux côtés des IA-DSDEN et bénéfique à la cohérence de l'animation pédagogique. La nécessité d'aider les établissements scolaires à exercer pleinement leur responsabilité en matière d'organisation pédagogique accentue cette tendance. La participation des IA-IPR à la vie des bassins relève du pilotage académique. L'hypothèse d'une territorialisation des activités des IA-IPR, qui avait été très peu favorablement accueillie par le corps lorsqu'elle avait été émise par le recteur Pair, n'a pas été envisagée.

Proposition 5

Chaque académie définit les modalités de la participation des IA-IPR aux côtés des IA-DSDEN et des conseillers techniques à l'activité des bassins d'éducation et de formation.

2.3.3. La notion de « programme de travail des IA-IPR »

Destiné à se substituer au PTA -le programme de travail académique- élaboré par l'inspecteur général correspondant académique et le recteur, ce programme doit être pluriannuel (trois ans par exemple)et couvrir toutes les fonctions académiques des IA-IPR, les modalités de leur réalisation et l'organisation qui en résulte ainsi que les tâches confiées par l'inspection générale et par les directions du ministère, dont les sujets d'examens, les jurys de concours et la formation.

Ce programme d'activité arrêté par le recteur, décrit les **charges individuelles et collectives** des inspecteurs selon des entrées disciplinaires, de spécialité ou transversales. Il est préparé par le service académique de l'inspection ou par le collège des IA-IPR à partir des orientations et des recommandations définies par le recteur. Une attention particulière doit être apportée par les recteurs aux missions confiées aux IA-IPR affectés à plusieurs académies. Par son caractère global et contractuel, le programme de travail des IA-IPR doit permettre d'éviter la prolifération non

contrôlée d'activités d'initiative académique ou nationale, d'équilibrer la charge de travail, de répartir les responsabilités, de fixer les priorités, autant de conditions nécessaires à une bonne organisation du travail.

Proposition 6

L'ensemble des activités des IA-IPR, tant académiques que nationales, est arrêté par le recteur dans un programme de travail académique pluriannuel.

2.3.4.L'individualisation du programme d'activités

Ce programme se décline ensuite selon les domaines de spécialité et les inspecteurs : l'individualisation des charges de chaque IA- IPR est traduite dans une **lettre de mission** rectorale pluriannuelle, qui définit des objectifs à moyen terme et prévoit une programmation annuelle des activités de l'IA-IPR. La présence en établissement et la quantification du programme d'inspection doivent figurer dans cette lettre de mission. Un rapport d'activités synthétique est établi chaque année par l'IA-IPR et permet le suivi académique. Au terme imparti à sa lettre de mission, il sert de base à son évaluation, en complément du rapport de fin de mission. L'ensemble de ce dispositif, programme de travail collectif décliné en lettres de mission individuelles donnant lieu à rapport est favorablement envisagé, notamment par les intéressés.

Proposition 7

Chaque IA-IPR reçoit du recteur une lettre de mission pluriannuelle qui définit ses charges, précise son activité, notamment sa présence en établissement et son programme d'inspection. Il établit un rapport de fin de mission qui sert de base à son évaluation. Chaque IA-IPR établit tous les ans un rapport d'activités.

2.3.5.L'aide aux IA-IPR

Dans le cadre des ressources mobilisables en académie, des professeurs peuvent aider les IA-IPR dans certaines activités. Relais de l'action des IA-IPR, leur rôle, tout à fait indispensable, doit être clairement identifié et reconnu, et leur activité mieux organisée. Les syndicats souhaiteraient une définition nationale de cette fonction et un engagement en terme de dotation académique. Il nous semble que cette disposition qui doit être officialisée dans une note de service, relève cependant davantage d'une mise en œuvre locale compte tenu de la diversité des académies.

Il est ainsi défini une **activité d'aide** aux IPR qui peut être proposée, en service partagé, aux professeurs du second degré pour une période de trois ans renouvelable. L'IA-IPR ou le groupe disciplinaire (ou de spécialité) fait appel à ces professeurs « A-IPR »auxquels il délègue certaines tâches spécifiées dans le programme de travail du collège, tâches relevant du conseil, de l'accompagnement, de l'animation, de la formation et de l'impulsion. Il n'est pas souhaitable, sinon à titre exceptionnel, que les aides-IPR se voient confiés des missions d'inspection, qui ne peuvent être déléguées- notamment auprès des personnels enseignants des établissements privés. Les modalités de leur recrutement sont arrêtées par le recteur sur proposition du directeur de la pédagogie ou du doyen des IA-IPR qui ensuite organise leur service. L'activité des professeurs A-IPR doit être évaluée, reconnue et constituer un élément important dans la gestion de leur carrière.

Proposition 8

Les IA-IPR reçoivent l'aide de professeurs du second degré qui agissent auprès d'eux par délégation selon des modalités arrêtées par le recteur. Cette activité d'Aide-IPR qui ne peut être exercée à plein temps, est évaluée et prise en compte dans le déroulement de la carrière des professeurs.

2.4. Les conditions matérielles

Une amélioration sensible des conditions d'exercice des IA-IPR est unanimement considérée comme nécessaire. Les syndicats sont porteurs de revendications très concrètes sur ce sujet.

- **Déplacements**

Les académies doivent veiller à mettre en place des procédures peu astreignantes, et à simplifier les formalités administratives. Une information claire et précise en début d'année sur l'enveloppe disponible et les clés de sa répartition pourrait participer de cette simplification. Il faut noter que la réglementation de la fonction publique en matière de frais de mission est inadaptée à l'activité itinérante d'un corps d'inspection. Une réflexion sur ce sujet est donc nécessaire au niveau de la fonction publique. Mais, sans attendre, la pratique des académies en matière de remboursement devrait être harmonisée et la piste d'une indemnité forfaitaire examinée.

Proposition 9

Les académies doivent simplifier et clarifier les modalités de remboursement des frais de déplacement.

Proposition 10

Un régime particulier pour les frais de mission des corps d'inspection devrait être mis en place par la fonction publique.

- **Supports de travail**

Des progrès ont été accomplis dans de nombreuses académies mais le niveau souhaitable est loin d'être atteint partout. Les conditions matérielles d'accueil des IA-IPR dans les rectorats doivent être similaires à celles des autres services. L'organisation des IA-IPR en collège ou service intégré à l'organigramme académique - au sein du pôle pédagogique- devrait faciliter le parallélisme de traitement. En outre, les inspecteurs doivent

disposer d'un secrétariat collectif, d'équipements informatiques et de moyens de communication adaptés à l'exercice de leurs missions.

Proposition 11

Les IA-IPR doivent bénéficier en académie de conditions de travail similaires à celles de tout service, notamment en matière de secrétariat et d'équipement informatique

2.5. Le lien avec l'Inspection générale

Au niveau national, un **lien fonctionnel** unit l'IA-IPR au groupe d'inspection générale de sa spécialité :

- dans le cadre de l'enseignement et de l'évolution de la discipline (ou de la spécialité), l'IA-IPR prend appui sur la compétence globale de l'Inspection générale de l'éducation nationale en matière de contenus d'enseignement et de pédagogie. En fonction de son expertise, il peut aussi être appelé à participer aux travaux de l'inspection générale relatifs à l'évolution de la discipline (ou de la spécialité), ainsi qu'aux examens et aux concours ;
- dans le cadre de l'évaluation continue de la discipline, sous couvert du recteur, l'IA-IPR apporte à l'inspection générale de l'éducation nationale des informations relatives à l'académie et contribue à l'analyse des conditions de mise en œuvre de l'enseignement, des pratiques et des résultats obtenus.

L'inspection générale est **partie prenante de l'évaluation** des IA-IPR : d'abord lors de leur titularisation où elle fournit un avis motivé, fondé sur une observation des tâches effectivement assurées par les IA-IPR stagiaires, ensuite tout au long de leur carrière, A la demande du recteur, l'inspection générale peut formuler un avis en vue de l'évaluation des IA-IPR et notamment à l'occasion de l'accès à la hors classe.

Proposition 12

L'inspection générale est partie prenante de l'évaluation des IA-IPR tout au long de leur carrière.

2.6. Une politique de ressources humaines adaptée aux exigences des missions

2.6.1. Les viviers

Les viviers ont besoin d'être re-dynamisés et enrichis, même si la situation est très variable selon les disciplines. Parmi les raisons possibles qui expliquent l'insuffisante attractivité des fonctions d'IA-IPR, il faut noter d'une part la faible lisibilité de leur positionnement institutionnel et hiérarchique, une méconnaissance des activités et des responsabilités exercées et, d'autre part, des conditions d'entrée dans le métier qui ne sont pas très avantageuses. Il faut donc à la fois mieux faire connaître et rendre la fonction attractive, et mener une politique volontariste de repérage et d'incitation.

Au niveau académique, sous l'impulsion et la responsabilité des recteurs :

- les IA-IPR et les chefs d'établissement doivent être sollicités afin d'**identifier les candidats** potentiels (AIPR, C.P-tuteurs, formateurs, chefs de travaux, professeurs référents...) ;
- une **information sur le métier** doit être conçue et diffusée, y compris en direction des PRAG et des enseignants-chercheurs ;
- un **entretien de positionnement** par le DRRH et un complément de formation éventuel doivent pouvoir être proposés aux personnes intéressées par la fonction ;
- une **préparation au concours** portant sur les exigences du métier, le

changement de statut, de professeur à celui de personnel d'encadrement avec toutes les obligations qui en découlent, **devrait figurer dans les plans académiques de formation.**

Proposition 13

Les académies doivent mettre en place une politique systématique de repérage, d'incitation et de préparation des candidats potentiels.

Au niveau national, une politique de développement du vivier des candidats devrait porter sur :

- l'**élargissement** du vivier aux certifiés docteurs dans la discipline ou spécialité,
- **la communication** sur le métier et les évolutions de carrière possibles,
- l'**élargissement** du vivier aux personnels administratifs, hypothèse qui se pose spécialement pour la spécialité AVS : cette problématique est liée à la création d'une spécialité « administrative et financière ».

Cette réflexion d'ensemble s'inscrit dans la réflexion ouverte avec les syndicats sur les métiers de l'éducation.

Proposition 14

La direction de l'encadrement doit mettre en place une politique active de communication sur le métier d'IA-IPR et préparer l'ouverture du vivier de recrutement.

Le cas particulier du recrutement dans la spécialité AVS devrait susciter l'ouverture d'une réflexion spécifique sur l'évolution de ce corps.

2.6.2. Le recrutement

Les trois voies de recrutement présentent chacune des points positifs à maintenir mais des améliorations ponctuelles peuvent être apportées.

- Le concours

La qualité du recrutement est davantage liée à celle du vivier qu'à l'organisation même du concours. Le principe du concours dans sa forme actuelle ne paraît donc pas devoir être remis en cause, mais ses modalités doivent être précisées dans un souci de plus grande efficacité : notamment l'avis du recteur doit nécessairement reposer sur une connaissance approfondie et personnelle des candidats.

-La liste d'aptitude

La règle de la fonction publique (au maximum un quart du nombre de postes mis au concours peut être ouvert à la liste d'aptitude) s'impose. Mais l'intégration sur poste d'IA-IPR doit s'accompagner au moins d'une mobilité fonctionnelle afin d'éviter de maintenir des IA-IPR recrutés par liste d'aptitude sur des postes d'IEN 1^{er} degré.

- Le détachement

Le cadre réglementaire fixe à 5% du corps le nombre des personnes pouvant être recrutées par détachement. Il s'agit là d'un seuil maximum qui est loin d'être atteint. Le détachement sur 3 ans suivi d'une demande d'intégration dans le corps est trop rarement appliqué par l'administration, sensible aux réticences des partenaires sociaux, alors qu'il peut être entouré de toutes les garanties souhaitables en matière de qualité des personnels recrutés et qu'il correspond pleinement à la mobilité professionnelle ponctuelle à laquelle aspirent certains professeurs. Cette formule est tout à fait appropriée pour pourvoir momentanément des postes vacants et tester les aptitudes à la fonction des personnels détachés. Elle est aussi un élément de réponse au problème du vivier.

Proposition 15

Les trois modes de recrutement, par concours, liste d'aptitude et détachement, doivent continuer à être utilisés en parallèle mais la direction de l'encadrement doit veiller à ce que les procédures soient conduites avec rigueur.

2.6.3.L'entrée dans le métier

Chacun s'accorde à reconnaître qu'un soin particulier doit être accordé aux débuts de carrière pour rendre la fonction plus attractive.

- la première affectation

L'affectation dans l'académie d'origine n'est pas souhaitable, notamment afin d'éviter que les nouveaux IA-IPR n'inspectent leurs anciens collègues. Mais, dans les faits, à l'encontre de ce principe, plusieurs paramètres sont à prendre en compte : la situation des académies peu attractives dans lesquelles l'affectation de personnels en provenance d'une autre académie entraîne une rotation trop rapide des personnels sur les postes, celle des disciplines déficitaires, l'aspiration des lauréats à rester dans leur région d'origine, le rajeunissement à l'entrée dans la fonction qui multiplie les situations familiales contraignantes et enfin la réglementation qui facilite le rapprochement de conjoint au bout d'un an, sans compter les problèmes matériels et financiers d'installation – que ne rencontrent pas d'autres personnels d'encadrement.

Il est donc proposé, dans les conditions actuelles, de ne plus ériger en principe absolu l'obligation de mobilité lors de la première affectation ; la mobilité, qui reste souhaitable, pourrait être encouragée dans le déroulement de la carrière et par ailleurs requise dans l'intérêt du service et pour postuler à une promotion.

Proposition 16

La mobilité géographique, indispensable au cours de la carrière des IA-IPR, ne doit plus être considérée comme strictement obligatoire à l'entrée dans le métier.

-l'accueil en académie

L'ESEN a dans ses attributions l'information des IA-PR stagiaires et la réalisation de fiches techniques sur les aspects administratifs et réglementaires de l'affectation en académie. Les rectorats, pour leur part,

doivent communiquer des informations relatives aux aspects matériels de la vie en académie, organiser l'accueil personnalisé des stagiaires pendant l'été et faciliter leur installation : aide à la recherche d'un logement, hébergement temporaire en EPLE... Ces dispositions concrètes suffiraient à lever bien des difficultés.

Proposition 17

Chacune pour ce qui les concerne, l'ESEN et les académies doivent renforcer les modalités d'information et d'accueil des IA-IPR stagiaires.

- la formation_

Le choix fait de l'alternance n'est pas remis en cause, mais il faut chercher des modalités qui la rendent nettement moins astreignante. Il est nécessaire de trouver le bon équilibre et le bon rythme entre les périodes d'exercice en académie et les périodes de formation à l'ESEN et d'adapter en conséquence la charge de travail des stagiaires. Celle-ci doit être appréciée et ajustée par le recteur qui, avec le correspondant académique, définit l'activité des stagiaires en académie et organise la formation inter-catégorielle nécessaire à l'élaboration d'une culture commune de l'encadrement. Tout ceci suppose de disposer de plus de temps en académie. Cette condition a d'ores et déjà été intégrée dans le plan de formation prévue par l'ESEN en 2003-4 qui allonge le temps de présence des stagiaires en académie tout en prévoyant une préparation à la fonction plus approfondie au début de la première année de stage.

L'articulation entre l'ESEN et la formation en académie assurée par les correspondants territoriaux mériterait un cadrage plus précis et formalisé. Plus généralement, Il serait souhaitable que les programmes de formation fassent l'objet d'une élaboration conjointe et contractuelle entre l'ESEN et les recteurs.

Par ailleurs, il est recommandé aux recteurs de porter un regard attentif sur le choix du tuteur. Sa qualité et sa disponibilité doivent être certaines. Un avis de l'IGEN pourrait être sollicité. Une extension de compétence d'un

tuteur d'une académie à l'autre, en cas d'indisponibilité pour une même discipline, (un tuteur d'une même discipline étant, dans certains cas particuliers, préférable à un tuteur étranger à la discipline) est alors une solution adaptée. Il convient d'éviter, si possible, que le stagiaire soit affecté comme unique IA-IPR dans sa discipline et reçoive d'emblée une extension de compétences.

Proposition 18

L'ESEN doit poursuivre la réflexion engagée sur la formation des IA-IPR en veillant à ménager un temps suffisant en académie. Il lui revient de proposer aux académies des cahiers des charges précis, notamment sur le rôle respectif des correspondants territoriaux et des tuteurs, dont le choix est déterminant pour l'efficacité de la formation. Plus généralement, il serait souhaitable que les programmes de formation soient arrêtés conjointement et contractuellement par l'ESEN et les recteurs.

-la titularisation

Le décret de 1990 précise en son article 26 qu'à l'issue du stage, les IA-IPR sont titularisés après avis de la CAPN au vu d'un rapport établi par le directeur du centre de formation et d'un rapport de stage établi par le recteur d'académie concerné. Seule une note de service, renouvelée chaque année, et adressée au doyen de l'IGEN demande à ce que « *par ailleurs, l'IGEN de la discipline ou de la spécialité concernée transmette à la DE un avis établi à parti des observations qui auront été effectuées sur la manière de servir des inspecteurs stagiaires* ». En outre, une note de service adressée aux recteurs précise que ceux-ci doivent « *élaborer un rapport en vue de la titularisation, rapport fondé sur une évaluation des tâches effectivement assurées par les IA-IPR stagiaires... et que parallèlement à cette évaluation, l'IGEN adressera un avis motivé sur les stagiaires à la DE et qu'un exemplaire de cet avis sera transmis à chaque recteur pour lui permettre de compléter ses connaissances sur les stagiaires et de disposer ainsi de tous les éléments utiles pour établir le rapport* ».

Pour clarifier et consolider ce dispositif, la référence à l'intervention de l'IGEN devrait apparaître dès le décret et non pas seulement dans une note de service. L'intervention de l'IGEN dans le processus de titularisation pourrait prendre la forme d'une inspection de l'IA-IPR en activités suivi d'un avis sur lequel pourrait s'appuyer le recteur.

Proposition 19

La direction de l'encadrement doit inscrire dans le décret statutaire (et non dans une note de service) la nécessité d'un avis de l'inspection générale pour la titularisation des IA-IPR.

2.6.4. La mobilité géographique et fonctionnelle

La mobilité, géographique ou fonctionnelle, est actuellement requise pour le passage à la hors classe. La mobilité fonctionnelle vers des fonctions de conseillers de recteurs ou des emplois fonctionnels d'IA-DSDEN, de directeurs d'établissement (CRDP, Centres régionaux du CNED, Etablissements d'enseignement supérieur etc) doit être favorisée comme évolution de carrière. Dans l'hypothèse où la mobilité géographique pourrait ne plus être rendue obligatoire à l'entrée dans le corps, il reste important néanmoins de maintenir cette condition sine qua non pour l'accès à la hors classe, voire même de permettre un accès à la hors classe plus rapide en cas de mobilité géographique réelle.

Proposition 20

La mobilité géographique doit être une condition impérative pour l'accès à la hors classe des IA-IPR. La mobilité fonctionnelle vers des emplois de conseillers de recteur, de DSDEN ou de directeurs d'établissement, constitue, elle, une forme d'évolution de carrière qui doit être encouragée.

2.6.5. La gestion individualisée des carrières

- L'évaluation

L'évaluation par le recteur, supérieur hiérarchique, s'appuiera sur les rapports d'activité annuels et le rapport de fin de mission, rapporté à la lettre de mission pluriannuelle, établis par l'IA-IPR. Elle prendra aussi en compte l'avis motivé de l'Inspection générale pour l'aspect disciplinaire ou de spécialité. Cette évaluation revêtira la forme d'une appréciation portée par le recteur à l'issue d'un entretien de carrière préalable à l'élaboration d'une nouvelle lettre de mission ou lorsque les inspecteurs sont promouvables. Une périodicité de trois ans paraît adaptée à cette évaluation qui doit donner lieu à l'élaboration d'un texte réglementaire (pour mise en œuvre dès 2004).

Proposition 21

Les IA-IPR font l'objet tous les trois ans d'une évaluation par le recteur de l'académie dans laquelle ils exercent. La direction de l'encadrement doit publier dans les meilleurs délais un décret arrêtant les principes d'évaluation des IA-IPR à compter de janvier 2004.

- L'évolution professionnelle et la formation

La direction de l'encadrement a la charge d'articuler l'évaluation rectorale et la gestion individualisée des parcours professionnels des IA-IPR. Le développement de la formation continue des IA-IPR, actuellement peu marqué, doit se concevoir dans cette perspective.

Les IA-IPR, surtout lorsqu'ils sont entrés jeunes dans le métier ont besoin de parcours valorisants. La mobilité fonctionnelle constitue une réponse. D'autres voies peuvent être explorées, comme le détachement sur poste de personnel de direction, sur poste dans l'enseignement supérieur ou vers l'étranger.

Proposition 22

Les IA-IPR doivent pouvoir bénéficier d'une formation continue de qualité, qui accompagne leur évolution de carrière. La direction de l'encadrement en liaison avec les recteurs doit veiller à l'individualisation de leur parcours professionnel.

2.7. Revalorisation et accès à la hors classe

Les attentes sont très fortes en la matière au point de prendre parfois des formes peu rationnelles. Mais une perspective historique sur les dix dernières années fait bien apparaître un certain décrochage des carrières des IA-IPR par rapport à d'autres corps d'encadrement, décrochage auquel il serait opportun de pouvoir remédier.

2.7.1.L' entrée dans le métier

Le statut de stagiaire s'avère peu favorable pour l'évolution de la carrière. La mise en responsabilité quasi immédiate des stagiaires plaide aux yeux des intéressés, pour une prise en considération des deux années de formation dans l'avancement et l'octroi de la pleine indemnité dès la première année. Le rétablissement du statut d'« inspecteur délégué » prévu par le texte de 1938 et abrogé par le décret de 1990 permettrait de répondre à cette proposition. Cette réflexion relève d'une approche globale par la fonction publique sur l'ensemble des corps d'encadrement.

Proposition 23

Il est demandé au ministère de la fonction publique d'engager une réflexion sur la prise en compte de la durée de stage dans l'avancement des personnels d'encadrement

Les modalités actuelles de reclassement dans le corps des IA-IPR induisent un retard dans la carrière des intéressés par rapport à leur corps d'origine. Le reclassement devrait être accompagné du gain d'un échelon, afin de créer un différentiel suffisamment attractif.

Proposition 24

A leur entrée dans le métier, les IA-IPR doivent bénéficier d'un reclassement plus favorable.

2.7.2. Le régime indemnitaire

L'indemnité des IA-IPR stagiaires ne tient pas compte du fait qu'ils sont placés immédiatement en responsabilité dans une académie. L'abattement devrait donc être calculé uniquement en fonction du temps passé en formation à l'ESEN.

L'indemnité des IA-IPR, fixe tout au long de leur carrière, est inférieure aujourd'hui de 960€ à celle des IAA et des conseillers de recteurs. Elle est, on le sait moins, inférieure aux diverses indemnités cumulées d'un chef d'établissement de première catégorie ou d'un adjoint de 4ème catégorie.

La revitalisation du vivier passe nécessairement par une amélioration de ce régime indemnitaire peu attractif : l'alignement de leur indemnité sur l'indemnité actuelle des conseillers de recteur peut être suggéré. Une différenciation du taux d'indemnité selon les situations effectives d'encadrement : nombre de personnels (ou d'établissements) en responsabilité, taille de l'académie, extension de compétence... peut également être proposée.

Proposition 25

Une amélioration du régime indemnitaire devrait être envisagée dès la période de stage.

2.7.3la progression de carrière

Le passage à la hors classe, qui permet l'accès à l'échelle B, devrait être possible au bout de six ans, assortis d'une mobilité fonctionnelle, et de huit ans avec une mobilité géographique.

Proposition 26

L'accès à la hors classe devrait être facilité par une meilleure prise en compte de la mobilité géographique et fonctionnelle

A noter une situation particulière : le dernier indice de l'emploi d'IA Adjoint est inférieur au dernier indice de la hors classe des IA-IPR. C'est pourquoi lorsqu'un IA Adjoint est promu à la hors classe des IA-IPR, il doit actuellement, pour bénéficier de sa promotion, rentrer dans le corps des IA-IPR et renoncer à ses fonctions d'IA-Adjoint. Il paraît sans doute difficile de revaloriser l'indice des IA-Adjoints ; en revanche la solution pourrait être trouvée en déconnectant le grade de l'emploi et en autorisant l'IA-IPR hors classe à bénéficier de son traitement de hors classe sur un emploi d'IA-adjoint.

Proposition 27

Toute mobilité fonctionnelle devrait être assortie d'une garantie en terme de situation indiciaire.

2.8.En guise de conclusion

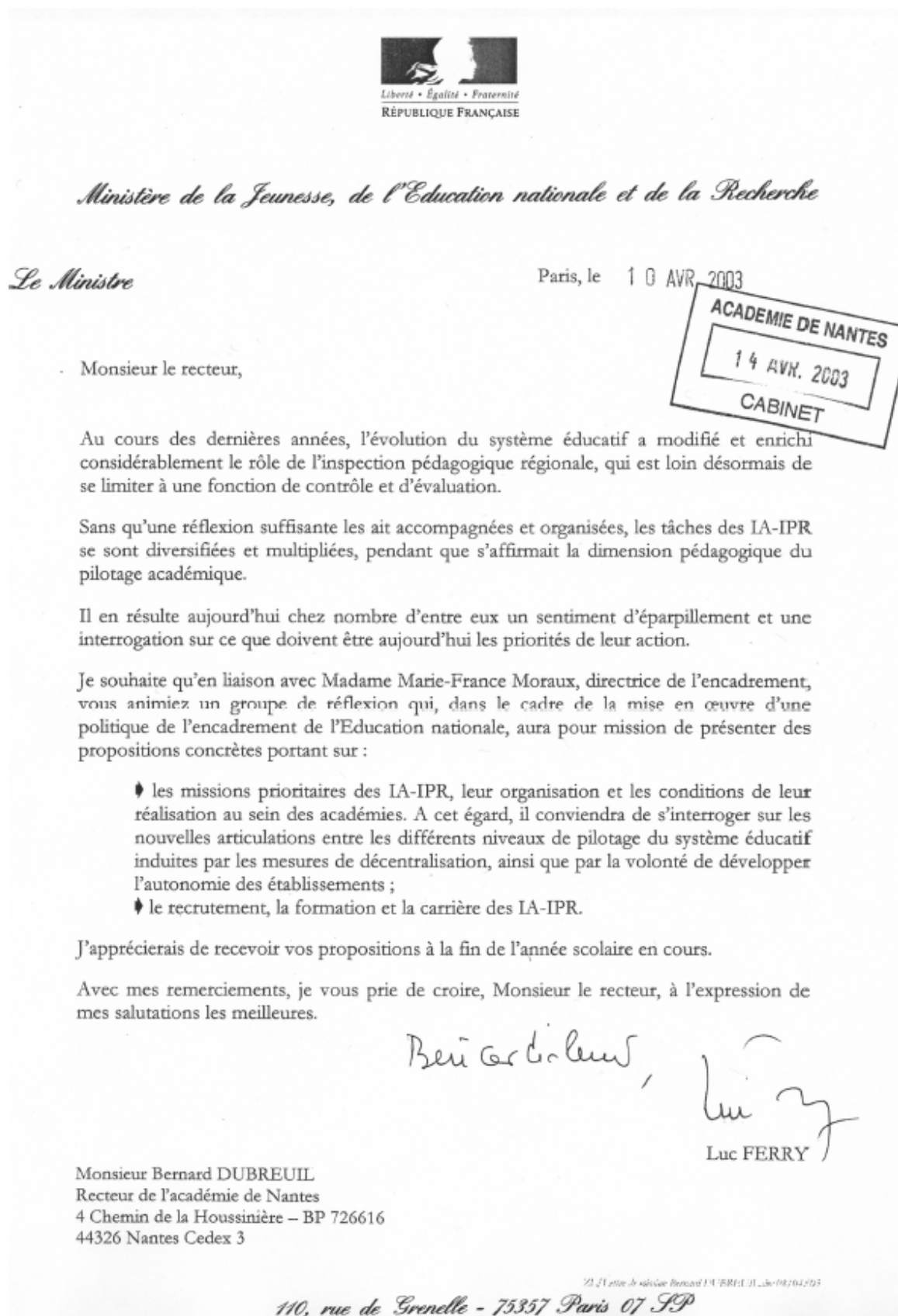
- Le groupe de réflexion a conduit ses travaux au moment même où les inspections générales engageaient à la demande des ministres, une évolution importante. Les propositions, qui dans ce rapport font référence aux inspections générales, prennent en compte par anticipation les changements annoncés, qu'il s'agisse du programme

de travail académique ou de la nature des liens avec les corps d'inspection territoriaux. Par contre, le groupe n'a pas abordé une question qu'il semble urgent de traiter, qui est celle du nouveau positionnement des inspections générales et du rôle du groupe des correspondants auprès des recteurs.

- Dans ce rapport, il est fait référence à plusieurs reprises aux inspecteurs territoriaux car à l'évidence, la plupart des propositions relatives aux missions, aux fonctions et à l'organisation des activités des IA-IPR en académie sont transposables ou adaptables aux Inspecteurs de l'Education nationale - Enseignement général – Enseignement technique.
- Le groupe de réflexion s'est attaché à retenir et présenter des propositions concrètes, répondant en cela aux objectifs de la lettre de mission ; l'optique a donc été de privilégier les réponses en termes de clarification, d'évolution et d'amélioration de la situation présente par opposition à une logique de rupture. Elles s'adressent à tous les niveaux de l'encadrement et particulièrement à celui de l'académie.
- Responsables du pilotage pédagogique académique, de l'organisation et de l'évaluation du travail des corps d'inspection territoriaux, les recteurs sont naturellement sollicités dans la mise en œuvre des mesures proposées. Leur engagement, leur capacité à entraîner seront de toute évidence, dans ce domaine encore plus que dans d'autres, des facteurs déterminants de la réussite.

III. Annexes

3.1. Lettre de mission du recteur Dubreuil



3.2.Composition du groupe de travail

- M. Bernard Dubreuil, président du groupe, recteur de l'académie de Nantes
- M. Bernard Thomas, vice-président, IGEN
- Mme Marie-France Moraux, directrice de l'encadrement
- M. Jean Paul de Gaudemar, directeur de l'enseignement scolaire ou son représentant
- M. Pierre-Yves Duwoye, directeur des personnels enseignants ou son représentant
- M. William Marois, recteur de l'académie de Montpellier
- Mme Claudine Peretti ou son représentant
- Mme Brigitte Doriath IGEN
- M. Jean-Luc Maitre, IGEN
- Mme Brigitte Wicker IGAENR
- M. Jean-Marc Goursolas, secrétaire général de l'académie de Paris
- M. Jean-Luc Benefice, IA-DSDEN du Val d'Oise
- M. Etienne Chouquet, IA-IPR STI, rectorat de Lyon
- Mme Martine Kavoudjian ; IA-IPR de Lettres, rectorat de Montpellier
- M. Antoine Olland, IA-IPR EVS, rectorat de Strasbourg
- M.François Dumas, chef de service, adjoint à la directrice de l'encadrement
- Mme Marie-Martine Boissinot, chargée de mission
- Mme Valérie Liger-Bélaire, Chef du bureau à la direction de l'encadrement

3.3 Syndicats audités

- ◆ **SNIA –IPR** : M. Michel Dofal, M. Michel Maginot, Mme Annick Voisin
- ◆ **SNCTA** : M. Noël Margerit
- ◆ **SNIPRIA** : M. Robert Prosperini

3.4 - Calendrier des réunions : les 27 mars, 25 avril, 21 mai et 26 juin 2003