



RÉGION ACADÉMIQUE
NOUVELLE-AQUITAINE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION



Orientations stratégiques de la formation continue des personnels

(Appel à propositions d'actions de formation continue)

Année scolaire 2019-2020

Division de l'accompagnement et
de la formation des personnels
(DAFOP)

**POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE**

Rectorat de l'académie de Poitiers



Sommaire

Avant-propos	p 3
Comprendre l'élaboration du plan académique de formation.....	p 5
Volet A : les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS).....	p 7
Volet B : les personnels enseignants (1 ^{er} et 2 nd degré), les personnels d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale.....	p 11
Volet C : les personnels d'encadrement : inspecteurs (1 ^{er} et 2 nd degrés) et chefs d'établissements	p 19

Avant-propos

Le présent appel à propositions s'adresse à tous les offreurs de formation potentiels. Il doit leur permettre de s'inscrire dans la logique de formation développée au sein de l'académie de Poitiers et de connaître les principales orientations à partir desquelles s'articuleront les actions du plan de formation 2019-2020, telles que posées dans le projet académique 2017-2021, notamment à travers son ambition 4 : « **former pour favoriser le développement professionnel dès l'entrée dans le métier.** »

La Division de l'accompagnement et de la formation des personnels (DAFOP) est au service de tous les personnels de l'académie. Les orientations stratégiques de formation concernent donc :

- les personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, les personnels d'éducation et les psychologues de l'Education nationale,
- les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé,
- les personnels d'encadrement.


Le plan académique de formation a pour but d'assurer, d'acquérir, de renforcer et de développer progressivement les compétences professionnelles individuelles et collectives des personnels afin de leur permettre d'améliorer, d'enrichir et d'actualiser leurs pratiques. Il prend en compte les attentes et les besoins des équipes pédagogiques, éducatives ou administratives et d'encadrement, pour répondre aux transformations des contextes professionnels et faciliter le travail en équipe et en réseau.

L'ambition de l'école de la confiance est la réussite et le bien-être de tous les élèves, à tous les niveaux et dans tous les territoires quelle qu'en soit leur diversité. Elle permet d'apprendre et d'agir dans le monde de demain en mobilisant les collectifs, toutes les intelligences et l'ensemble des personnels de l'académie. C'est pourquoi la formation, le développement professionnel et l'innovation constituent un axe fort du projet académique.

Je souhaite que le prochain plan académique de formation favorise l'articulation de la formation et de l'innovation / expérimentation et soutienne les initiatives et les projets innovants. Une attention particulière sera portée aux démarches qui renouvellent les approches didactiques et pédagogiques individuelles et collectives et au développement des territoires apprenants.

Dans ce cadre, le plan académique de formation des personnels s'articulera autour de propositions suivantes :

- répondre aux besoins d'accompagnement individuels et collectifs dans les territoires, en favorisant les demandes de proximité, projets des équipes d'écoles, d'établissements et de services qui s'appuieront sur les dispositifs Eclaire ;
- conforter les équipes dans leurs pratiques professionnelles individuelles ou partagées notamment lorsqu'elles développent des démarches expérimentales et innovantes ;
- favoriser l'enseignement avec le numérique et plus globalement créer les conditions pour que tous les personnels de l'académie s'emparent de cette culture ;
- organiser la formation dans un continuum en construisant des parcours modulaires, progressifs, en présentiel, à distance ou hybrides, élaborés autour de compétences et de postures professionnelles à acquérir ou à développer.



J'attache une grande importance à ce que les différents volets du plan académique de formation, s'emploient à favoriser, par ailleurs, le développement d'une culture commune aux personnels en s'adressant à un public inter degrés ou inter métiers sur des problématiques partagées.

Ainsi, les dispositifs de formation inscrits dans le PAF 2019-2020 viseront principalement à accompagner les priorités pédagogiques nationales et académiques suivantes :

- les valeurs de la République et le respect d'autrui, l'engagement de l'élève, le climat scolaire et la protection de l'école ;
- la scolarité obligatoire : la maîtrise des savoirs fondamentaux, l'inclusion de tous les élèves dans les apprentissages, le travail personnel de l'élève ;
- le nouveau lycée général et technologique et la transformation de la voie professionnelle ;
- l'orientation du collège à l'enseignement supérieur, l'accompagnement de l'élève dans la construction de son parcours ;
- le développement d'une culture commune de prévention des risques et la mise en œuvre d'actions favorisant la qualité de vie au travail ;
- le renouvellement et l'évolution des pratiques pédagogiques au service de la réussite de tous les élèves par :
 - le numérique et la culture numérique ;
 - le développement de la culture de l'évaluation ;
 - l'éducation artistique et culturelle.

Je sais pouvoir compter sur l'implication de tous les acteurs de la formation pour que le plan 2018-2019 réponde pleinement aux finalités de formation que nous nous sommes fixées pour l'académie.

Armel de la Bourdonnaye

Recteur de l'académie de Poitiers
Chancelier des universités

Comprendre l'élaboration du plan académique de formation (PAF)

L'appel à propositions

L'élaboration du PAF s'appuie sur un appel à propositions établi pour tous les personnels et structuré en 3 volets :

- A. les personnels ATSS,
- B. les enseignants (1^{er} et 2nd degrés), les personnels d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale,
- C. les personnels d'encadrement.

L'appel à propositions a pour objectif de porter à la connaissance de tous les prescripteurs potentiels de formation (corps d'inspection, universités, formateurs...) les axes stratégiques académiques et le cadre réglementaire dans lequel devront se développer les actions de formation.

Pour chacun des volets, un appel à proposition d'actions de formation est rédigé au regard des orientations nationales, du projet académique, de la politique de formation impulsée par monsieur le Recteur, de l'analyse du plan de formation précédent et du recueil des besoins de formation par les responsables institutionnels.

L'appel à propositions se structure autour de 3 grands axes pour chacun des volets :

- 1. développer les compétences professionnelles,
- 2. accompagner les parcours professionnels et les évolutions de carrière,
- 3. développer un vivier de personnes ressources et de formateurs.


Pour chaque axe, les objectifs de formation, les savoirs et savoir-faire professionnels visés sur lesquels devra porter l'effort de formation l'an prochain sont regroupés par domaine de formation ou thématiques prioritaires.

Les propositions d'actions de formation

Elles devront répondre aux orientations et objectifs définis dans l'appel à propositions. Afin de limiter au maximum la non mise en place de formation, il convient d'éviter une offre pléthorique favorisant la dispersion des candidatures. Chaque dispositif proposé devra clairement identifier la ou les compétence(s) professionnelle(s) qu'il vise à développer en lien avec les éléments figurant dans l'appel à propositions. La lisibilité et la communication des intitulés de dispositifs et des contenus de formation sont, de ce point de vue, déterminants.

Les propositions seront saisies par les prescripteurs directement dans le logiciel GAIA.

Remarque : pour les formations d'initiative locale (FIL), la remontée des demandes fait l'objet d'une procédure spécifique qui est communiquée dans le courant du mois de mars aux établissements et aux comités de pilotage des réseaux ECLORE.



La diversité des modalités de formation est un facteur de richesse et de qualité. Il convient de concevoir les dispositifs les plus pertinents au regard des objectifs visés et du public à former. Le choix efficient d'une modalité de formation repose sur le respect de deux éléments croisés :

- la recherche de la meilleure organisation possible pour que l'action de formation se déroule dans des conditions optimales,
- la prise en compte de sa traduction budgétaire.

Plusieurs modalités de formation sont envisageables :

- la formation en « présentiel pur » : ce mode favorise la dynamique de groupe. Elle peut se dérouler en centralisation académique ou départementale, en délocalisation sur site ou réseau ;
- la formation digitale bénéficiant d'un service de tutorat spécifique : l'autoformation, tout à distance (seul devant écran), les formations hybrides, caractérisées par la mixité des modalités de formation : séquences auto-formatives via des plateformes, classes virtuelles, présentiel... Levier fort de la professionnalisation des personnels, l'association de ces différentes modalités est fortement encouragée. La cellule « e-formation » de la DAFOP peut être sollicitée pour accompagner les projets de formation.

Dans tous les cas, seront particulièrement étudiées les propositions intégrant l'accompagnement du réinvestissement de la formation et l'évaluation de ses effets (formation action).

Volet A - Appel à propositions 2019-2020

Personnels Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé (ATSS)

Les dispositifs prévus au plan de formation académique 2019–2020 des personnels ATSS participeront à la réalisation des objectifs nationaux et académiques. Ainsi les propositions d'actions de formations seront principalement dédiées à :

- poursuivre un plan de formation progressif et pluriannuel,
- favoriser l'inter-catégorialité pour certaines actions de formation,
- approfondir la professionnalisation des cadres par des formations au management,
- accompagner les transitions professionnelles,
- développer les actions de formation liées à la santé et à la sécurité au travail,
- développer les actions de prévention sur les risques psychosociaux et la qualité de vie au travail,
- déployer la culture de la maîtrise des risques dans les services et les EPLE, par la démarche qualité, le contrôle interne comptable et budgétaire.

Elles seront complétées par des offres de formation transversales conformes aux orientations prévues dans le cadre de la démarche « action publique 2022 » dont le schéma directeur définit les priorités en matière de formation. Des actions de formations s'inscrivant dans ce cadre seront inscrites dans le plan régional interministériel de la formation 2019-2020 piloté par la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH). Dans un objectif de mutualisation, la PFRH propose une offre de formation continue transversale destinée à l'ensemble des personnels des administrations de l'État de la Région Nouvelle Aquitaine. La démarche de partenariat engagée avec la PFRH vise à décloisonner l'accès à la formation, à renforcer l'inter-catégorialité et à permettre une meilleure prise en compte des besoins en compétences des personnels de l'académie.

Le volet formation des personnels ATSS devra proposer des modes de formation variés et innovants en privilégiant notamment :

- les dispositifs de formation entre pairs et par les pairs pour tendre vers une plus grande mutualisation des pratiques et développer les réseaux professionnels,
- des modes de formation qui répondent à des besoins clairement identifiés et qui doivent être corrélés avec les référentiels métiers des agents. A ce titre, l'entretien professionnel annuel est un temps propice pour s'auto-positionner, orienter et construire son projet individuel de formation,
- la formation qui vise à conduire et à accompagner le changement mais aussi les transformations des pratiques professionnelles (il convient de s'appuyer sur la plateforme M@gistère qui pourra servir utilement à ce titre).

Enfin il convient de rappeler que les agents ont la possibilité de s'auto-former (via des MOOC ou encore des plates-formes dédiées telle M@gistère, dans des domaines variés (communication et développement personnel, management, langues vivantes, maîtrise des outils bureautiques, etc.) et Pix (développement des compétences numériques).

Axe 1- Développer les compétences professionnelles

Domaines de formation / thématiques prioritaires	Objectifs de formation, savoirs et savoir-faire professionnels visés
<p>A101 <i>Connaissances du système éducatif</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître son environnement professionnel pour agir efficacement : les instances et les réformes du système éducatif, les grands enjeux actuels de l'éducation nationale. - Développer ses connaissances des partenaires extérieurs interagissant avec l'éducation nationale : les structures spécialisées et les dispositifs spécifiques d'accueil des élèves, le décrochage scolaire, l'apprentissage, etc.
<p>A102 <i>Aspects réglementaires et juridiques</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à la légalité des actes : réglementation et responsabilité juridique en EPLE (vie scolaire, aide financière, voyages scolaires, déclaration d'accident...), délais exécutoires, contrôle de légalité, contentieux administratif, archivage, etc. - Favoriser le travail avec des partenaires extérieurs par la connaissance des missions de chacun : responsabilités et compétences partagées avec les collectivités territoriales, protection de l'enfance. - Accompagner l'évolution des métiers : nouvelles missions des infirmières, réglementation des contrats aidés, etc. - Utiliser les outils numériques dans la pratique professionnelle : droit à l'image, utilisation des réseaux sociaux, etc.
<p>A103 <i>Compétences managériales</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Optimiser le management, conduire le changement et encourager l'innovation : démarche de diagnostic, motivation de l'équipe, etc. - Savoir organiser et animer une équipe de travail : les différents types de management et les différents profils d'agents, mobiliser une équipe, etc. - Accompagner l'action de modernisation de l'État : connaissances du système éducatif et des réformes éducatives, réforme territoriale, etc. - Mettre en œuvre des projets transversaux, savoir animer un réseau. - Renforcer les compétences de pilotage : conduite d'entretien (évaluation, recadrage, recrutement, etc.), conduite de réunion, gestion d'équipe, prévention et gestion du conflit. - Intégrer la conduite de projet comme technique managériale, renforcer la capacité des cadres à mobiliser et à créer une dynamique collective avec les acteurs impliqués par le projet : conduite de projet, conduite de changement. - Savoir organiser son temps de travail : gestion du temps, des courriels, des priorités, être disponible pour ses collègues. - Développer des attitudes et des modalités de communication permettant un discours clair : communication non verbale, communication non violente, etc. - Outiller les personnels d'encadrement pour faciliter la GRH de proximité : autorisations d'absences, congés, rémunération, procédures disciplinaires, etc.
<p>A104 <i>Communication écrite et orale</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Développer les compétences rédactionnelles : règles et charte, prise de note, qualité de la syntaxe, communication positive, délais de réponse, etc. - Multiplier les supports de communication : outils de communication, création d'une présentation, etc. - Développer une aisance oratoire : bonne élocution, gestion des émotions, communication non verbale, communication non violente, etc.
<p>A105 <i>Prévention des discriminations</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Être sensibilisé au contexte de la lutte contre les discriminations dans le cadre de l'action publique. - Savoir appréhender le cadre conceptuel et juridique des discriminations, du racisme et de l'antisémitisme, de la laïcité et de la citoyenneté : définition, législation, repérage et prévention, etc. - Être en mesure d'identifier le rôle de nos représentations et de nos stéréotypes dans la production de discriminations et les moyens de les neutraliser. - Prendre en compte la précarité des familles et l'impact de la ruralité. - Favoriser la lutte contre les discriminations : les droits et obligations, la déontologie de l'agent public dans la prévention des discriminations, méthodologie de projet (plan de lutte ou animation de débat)

<p>A106 <i>Hygiène, santé et sécurité au travail</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Développer un réseau de proximité de personnels référents sensibilisés à la santé et la sécurité au travail : formation SST, formation PSC1, manipulation des extincteurs, mise en œuvre du DUERP, habilitation électrique, etc. - Assurer l'hygiène et la sécurité des établissements scolaires : formation HACCP, mise en œuvre du PPMS, utilisation des produits chimiques en laboratoire, etc. - Adapter sa pratique professionnelle pour prévenir les problèmes de santé : ergonomie du poste de travail, port de charges.
<p>A107 <i>Prévention des risques psychosociaux</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagner et professionnaliser les membres des instances (CHSCT notamment), faire connaître le rôle des différentes instances. - Informer les personnels sur la notion de risques psychosociaux (RPS) : prévention, repérage et accompagnement des risques notamment dans les pratiques managériales, repérage et prévention du harcèlement, etc. - Développer les compétences professionnelles des personnels pour une meilleure organisation du travail afin de prévenir les RPS : développement du bien-être et de la qualité de vie au travail (QVT), gestion du stress, estime de soi, groupes de parole, analyse de pratique professionnelle, gestion des conflits, médiation, communication, etc.
<p>A108 <i>Contrôle interne comptable et budgétaire</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagner la mise en œuvre du contrôle interne : méthodologie, pilotage par projet, mutualisation des outils et des pratiques, etc. - Développer les compétences comptables et budgétaires : réglementation financière et comptable, élaboration d'un budget, utilisation des applications métier, etc. - Accompagner les équipes à la modernisation de la fonction financière en EPLE (déploiement des logiciels Oper@ et Op@le, conduite du changement dans l'évolution des métiers).
<p>A109 <i>Marchés publics</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Développer et mettre à jour ses connaissances des marchés publics : élaboration d'un marché, dématérialisation, mutualisation des bonnes pratiques, etc.
<p>A110 <i>Relation agents – usagers et déontologie</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser et adapter ses modes de communication en fonction des publics et des interlocuteurs : règles d'accueil, communication non violente, gestion du conflit, formation en médiation, formation en systémie, prise de recul, etc. - Mettre en application les principes déontologiques du fonctionnaire : droits et obligations du fonctionnaire, Charte Marianne, registre d'accessibilité, secret professionnel et secret partagé, etc. - Connaître et accompagner les usagers : gestion des élèves (le groupe classe, la préparation aux examens...), psychologie de l'adolescent, prévention des addictions, relation école – famille, etc. - Former à la politique du handicap, favoriser l'accueil des personnes en situation de handicap : usagers et personnels.
<p>A111 <i>Outils bureautiques et applications métier</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se former aux applications métier : logiciels, outils de requêtes, applications des services déconcentrés, applications utilisées en établissement, etc. - Se former aux outils numériques : padlets, interfaces scientifiques, communication intranet, etc. - Savoir intervenir lors de pannes informatiques ou d'appareils scientifiques.
<p>A112 <i>Apprentissage d'une langue</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser les relations avec les usagers par une compréhension mutuelle : communication en anglais avec les élèves et les familles, langue des signes française. - Apprendre un vocabulaire spécifique en lien avec l'exercice de son métier : anglais médical, anglais scientifique.

Axe 2- Accompagner les parcours professionnels et les évolutions de carrière

Domaines de formation / thématiques prioritaires	Objectifs de formation, savoirs et savoir-faire professionnels visés
A201 <i>Favoriser l'accompagnement des parcours professionnels</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagner les projets individuels des agents (mobilité fonctionnelle, détachement, reconversion, reclassement, etc.). - Réfléchir, construire et analyser son parcours professionnel. - Se doter d'outils permettant de préparer son projet de mobilité. - Se préparer aux concours internes ou examens professionnels. - Se préparer à l'entretien annuel d'évaluation.
A202 <i>Développer et accompagner le travail en réseau</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Accueillir, expliciter, créer du lien. - Analyser et échanger sur sa pratique professionnelle entre pairs : mutualisation des pratiques et des expériences. - Développer l'utilisation de nouvelles pratiques professionnelles en lien avec le numérique (classes virtuelles, espaces collaboratifs, etc.). - Prévenir et accompagner.

Axe 3- Développer un vivier de personnes ressources et de formateurs

Domaines de formation / thématiques prioritaires	Objectifs de formation, savoirs et savoir-faire professionnels visés
A301 <i>Accompagner et professionnaliser les formateurs</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Développer les compétences en ingénierie de formation des formateurs, notamment avec la construction de modules de formation hybrides. - Développer les compétences métiers des formateurs. - Faire preuve de réelle capacité d'animation d'un groupe de stagiaires.
A302 <i>Élargir la formation académique</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer aux personnels de l'académie, en lien avec la plateforme régionale d'appui à la GRH, de participer à des actions de formation destinées à un public interministériel.

Volet B - Appel à propositions 2019-2020

Personnels enseignants (1^{er} et 2nd degrés), d'éducation et psychologues de l'éducation nationale

Les priorités nationales et académiques de la formation continue 2019-2020

Le cahier des charges doit permettre aux offreurs de proposer des actions de formation répondant aux 4 ambitions du projet académique 2017-2021 :

1. construire des apprentissages durables ;
2. accompagner chaque élève dans la construction de son parcours ;
3. ouvrir l'école, développer les liens avec les partenaires, conforter la confiance ;
4. favoriser le développement professionnel de tous les personnels dès l'entrée dans le métier ;

et aux priorités nationales. Ces dernières, n'ont encore pas été communiquées par le ministère. Pour autant, les annonces ministérielles et les actions déjà à l'œuvre permettent d'identifier plusieurs thématiques ou domaines sur lesquels devra porter l'effort de formation :


- les missions et enjeux de l'école maternelle,
- les savoirs fondamentaux,
- l'orientation de l'élève au collège et au lycée, BAC -3/+3,
- la réforme du lycée général et technologique et la transformation de la voie professionnelle et leurs incidences en terme de gestion des ressources humaines (nouveaux enseignements, reconversion professionnelle.....),
- la prévention des risques psychosociaux dans le cadre de la démarche qualité de vie au travail (QVT) engagée par l'académie.

Une offre attractive et diversifiée

L'offre doit être attractive, diversifiée dans ses modalités et ne pas relever de la seule prescription. Cela suppose des propositions innovantes, ancrées dans des problématiques de terrain et dont l'évidente utilité puisse maintenir une motivation.

La plateforme M@gistère offre un espace de mutualisation, de suivi et d'échanges dont il convient de se saisir davantage. Si « le tout à distance » n'est pas plébiscité par les personnels, l'hybridation des formations paraît une modalité pertinente pour optimiser les temps d'apprentissage. Certaines modalités déjà mises en œuvre sont donc à encourager :

- le présentiel augmenté
- la formation action : je me forme, j'agis, je me forme, j'agis.....
- les parcours modulaires ;
- les ateliers de mutualisation à l'initiative des personnels qui pourraient prendre la forme de groupes d'appui si l'initiative est institutionnelle.



Les apports de la recherche dans les formations sont indispensables à la réactualisation des connaissances. Il serait souhaitable d'avoir en plus grand nombre les propositions des universitaires et de l'ESPE. Les propositions de conférence (en présentiel ou en ligne) seront particulièrement étudiées. Elles pourront être complétées d'une ingénierie de formation proposée par la DAFOP (ex : ateliers d'échange, de réflexion et/ou de production).

De même, des propositions de recherche actions seraient les bienvenues pour répondre à l'objectif 1 de l'ambition 4 du projet académique : encourager et accompagner l'innovation et l'expérimentation.

Dans le cadre des modalités d'évaluation des personnels, une attention doit être portée à l'accompagnement entre les rendez-vous de carrière. De nombreuses modalités peuvent être envisagées (tutorat, groupes de besoin, échanges de pratique, analyse de pratique, classe ouverte, vidéo confrontation, parcours modulaires...). Le plan académique de formation accordera une part conséquente à la formation d'un vivier de personnes ressources et de formateurs pour mailler le territoire.

Les offres de formation devront aussi permettre de développer les pratiques professionnelles inter-catégorielles en utilisant les leviers que sont les liaisons interdegré, le continuum Bac-3/Bac+3, la formation de formateurs, certaines formations qualifiantes, etc.

Une offre régulée

La fermeture de stages faute de participants génère beaucoup de frustration chez les candidats à une formation. Aussi le groupe académique Formation opérera une régulation pour sortir d'une offre pléthorique qui éparpille les candidatures.

Une attention particulière sera portée :

- à la prise en compte des thématiques figurant dans le cahier des charges ;
- à la lisibilité et la compréhension des objectifs et des contenus de chaque module proposé ;
- aux modalités favorisant le réinvestissement de la formation.

Axe 1- Développer les compétences professionnelles

Domaines de formation / thématiques prioritaires	Objectifs de formation, savoirs et savoir-faire professionnels visés
<p>B101 <i>Missions et enjeux de l'école maternelle</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - S'approprier les apports de la recherche sur le développement de l'enfant. Faire évoluer les gestes professionnels. - S'approprier les programmes 2015 de l'école maternelle portant l'accent sur des points de vigilance : résoudre des problèmes en cycle 1, enseigner le nombre, initier au codage, algorithmes, intégrer l'usage du numérique au service des apprentissages. - Travailler à l'acquisition d'une conscience phonologique. - Mobiliser le langage au service des apprentissages. - Intégrer dans les pratiques quotidiennes les incidences de l'aménagement de l'espace, et du temps de l'enfant sur les apprentissages, en respectant les besoins du jeune enfant. - Accueillir et intégrer les enfants de moins de 3 ans dans les classes à multi-niveaux. - Mener des activités ludiques avec les élèves et questionner le jeu (apprendre en agissant, en mémorisant). - Mettre en œuvre une évaluation positive inscrivant le jeune enfant dans une démarche de progrès; notion de traces et d'évolution.
<p>B102 <i>Enseigner les fondamentaux (lire, écrire, compter et respecter autrui)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - S'approprier les apports de la recherche pour construire une pratique pédagogique permettant de donner à chaque élève les connaissances et les compétences nécessaires pour assurer une bonne maîtrise de la langue et lutter contre l'innomérisme. - Structurer / développer des pratiques quotidiennes propices à l'acquisition d'une culture morale et civique et à la formation de l'esprit critique. - Enseigner en classe dédoublée (CP, CE1, REP, REP+).
<p>B103 <i>Mise en place du cycle 3</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Construire des démarches pédagogiques et didactiques garantant de la continuité pédagogique entre les différents cycles d'enseignement. - Mettre en œuvre des projets spécifiques dès l'école primaire en continuité avec le second degré. Conforter la notion de parcours. - Faire du cycle 3 une réalité pédagogique inscrite dans un projet de formation élaboré collectivement et validé en conseil école-collège. - Soutenir la capacité d'apprendre et de progresser de tous les élèves dans leur maîtrise du socle commun. - Développer de nouvelles pratiques professionnelles : co-intervention et/ou co-enseignement. - Accompagner les équipes pour construire une culture de cycle.
<p>B104 <i>Orientation de l'élève au collège et au lycée, BAC -3 / +3</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagner en équipe la construction du projet de l'élève de la classe de seconde à l'enseignement supérieur sur un temps long en combinant unité de temps, unité de lieu et modalités pédagogiques. - Construire des séquences pédagogiques autour de la découverte des métiers et des formations. - S'approprier la procédure « ParcoursSup » pour mieux accompagner les élèves, les familles et les établissements scolaires dans les différentes phases. - Libérer les choix d'orientation en éduquant à l'égalité FG/FH dans le cadre du parcours citoyen et du parcours avenir dès l'école, mais aussi au collège et au lycée. - Analyser les statistiques sexuées de l'orientation.

<p>B105 <i>Lutte contre les discriminations, égalité Filles Garçons</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître et mettre en œuvre les pratiques d'enseignement sur le fait religieux. - Savoir identifier et prendre en charge, avec les personnes ressources, les situations scolaires de harcèlement discriminantes ou productrices d'inégalités et de souffrance psychique. Savoir aborder ces questions en classe. - Mener des débats constructifs en classe (pédagogie du débat). - Intégrer des scénarii de jeux dans l'EMC. - Acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes, l'intégrer à sa pratique professionnelle en particulier dans le cadre des quatre parcours éducatifs. - Intégrer l'égalité FG/FH à sa pratique quotidienne (outils pédagogiques, gestes professionnels, connaissances, partenariats). - Développer des outils professionnels pour agir pour l'égalité.
<p>B106 <i>Éducation aux médias et à l'information</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Intégrer les enjeux de la littératie dans sa pratique de classe et dans les disciplines. - Mener des actions de sensibilisation dans son établissement (fake news, cyberharcèlement, dark web versus usages collaboratifs, citoyenneté numérique, internet responsable, théories du complot...)
<p>B107 <i>Parcours citoyen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un parcours citoyen : des actions individuelles au projet collectif. - Mettre en cohérence les projets au niveau de l'établissement, du secteur du collège.
<p>B108 <i>Parcours Santé</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Éduquer à la santé et à la citoyenneté (éducation à la sexualité, prévention des conduites à risques, formation aux premiers secours...) dans le cadre des CESC des établissements et de leurs écoles de recrutement. - Mettre en place le parcours éducatif de santé pour tous les élèves.
<p>B109 <i>Parcours Avenir</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer des actions pédagogiques qui contribuent à l'élaboration du projet d'orientation scolaire et professionnelle et qui s'inscrivent dans une progression. - Accompagner le projet d'orientation de l'élève en équipe inter-catégorielle. - Utiliser Folios de la 6^{ième} à la terminale, aider l'élève à conserver les traces de ses actions. - Construire une séquence pédagogique avec des partenaires extérieurs. - Développer le travail de réseau (équipes, établissements) pour partager réflexions, pratiques, ressources et outils pour établir des passerelles entre disciplines. - Connaître le monde économique et professionnel afin de mener des projets territoriaux.
<p>B110 <i>Parcours d'éducation artistique et culturel</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre le parcours d'éducation artistique et culturelle, en s'appuyant sur les 3 piliers (s'approprier, rencontrer, pratiquer), et permettant de découvrir et approfondir des pratiques dans divers domaines (histoire des arts, musique et chant choral, arts plastiques, arts du spectacle, culture scientifique et technique, lecture/écriture/BD, cinéma). - Construire des partenariats pour mener des projets inscrits dans des politiques culturelles territoriales. - Donner sens et cohérence à l'ensemble des projets qui constituent le PEAC de l'école ou de l'établissement en s'inscrivant durablement dans le volet culturel du projet d'école ou d'établissement.
<p>B111 <i>Modalité d'accompagnement et dispositif d'aide (APC, PDMQDC, PPRE, PAP, AP, tutorat, etc...)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluer la mise en place et les effets des dispositifs d'aide pour en améliorer l'efficacité. - Élaborer des dispositifs d'aide en cohérence et en continuité d'un cycle à l'autre. - Construire un projet pédagogique d'accompagnement personnalisé. - Élaborer des séquences d'AP dans sa discipline d'enseignement.

<p>B112 Pédagogie de projet (interdisciplinarité, EPI, TPE, etc...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Élaborer collectivement un projet interdisciplinaire. - Mettre en œuvre une pédagogie de projet dans sa classe. Développer chez les élèves les compétences attendues des programmes d'enseignement par une démarche de recherche participative.
<p>B113 Le travail personnel de l'élève, dans et hors la classe</p>	<ul style="list-style-type: none"> - S'approprier les apports de la recherche sur le travail personnel de l'élève (de l'école au lycée). - Mettre en œuvre des pratiques pédagogiques encourageant la capacité d'apprendre et de progresser de tous les élèves, de façon différenciée et innovante, notamment dans la maîtrise du domaine 2 du socle commun « les méthodes et outils pour apprendre ». - Construire un projet pédagogique sur le travail personnel de l'élève, en assurant la continuité pédagogique entre l'école et le collège. - Travailler en collaboration avec les intervenants en Devoirs Faits, le pôle vie scolaire de l'établissement, les parents dans la mise en activité autonome de l'élève et dans le suivi du travail personnel. - Évaluer la mise en place et les effets du dispositif Devoirs Faits pour garantir une efficacité optimale. - Construire chez l'élève de l'école au lycée une autonomie face au travail personnel.
<p>B114 Gestion de classe</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Construire une posture professionnelle et analyser les pratiques de gestion de classe pour instaurer un cadre de travail propice aux apprentissages et au bien-être des élèves et des personnels. - Instaurer un climat de classe serein propice aux apprentissages. - Varier ses stratégies pédagogiques en fonction des objectifs poursuivis et de son public (entrée dans l'activité, modes de groupements, type de médias et de supports, etc.). - Organiser, anticiper, planifier pour une gestion de classe mieux maîtrisée (différentes organisation et gestion des espaces et des temps d'apprentissage).
<p>B115 Différenciation pédagogique</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place une différenciation pédagogique au sein de la classe. - Diversifier ses postures d'enseignement (contrôle, accompagnement, etc.). - Diversifier ses stratégies pédagogiques (tutorat entre élèves, pédagogie coopérative, modes de groupement, co-enseignement, auto-évaluation des élèves, modalité d'apprentissages, etc.). Varier les espaces et les temps d'apprentissage. - Construire des parcours de formation personnalisés tout en garantissant des objectifs ambitieux communs.
<p>B116 Évaluation des acquis des élèves</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre une évaluation exigeante, bienveillante, explicite et cohérente au service des progrès de l'élève tout au long de son parcours. - Évaluer les compétences transversales. - Prendre en compte les élèves à besoins particuliers pour l'évaluation. - Varier les situations d'évaluation dans la classe (individuelle, collective, collaborative, coopérative...). - Construire des outils pour suivre les progrès des élèves (grille, cahiers de suivi, bulletin...). - Faire des outils numériques une plus-value pour l'évaluation. - Rendre les bulletins du LSU lisibles et appropriables par les élèves et les familles. - Exploiter les résultats des évaluations nationales « repères ».
<p>B117 Prise en compte des élèves à besoins éducatifs spécifiques (handicap, allophones, élèves à haut potentiel, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre des démarches pédagogiques appropriées aux besoins spécifiques de l'élève (élèves en situation de handicap; les élèves en grandes difficultés d'apprentissage ou d'adaptation, les enfants intellectuellement précoces, les élèves allophones et nouvellement arrivés, etc.) dans le cadre des dispositions en vigueur (PPRE, PPS PAP). - Privilégier des modalités inclusives. - Mettre en place collectivement un suivi spécifique en activant les différents dispositifs et partenariats existants, trouver les réponses pédagogiques pour soutenir les apprentissages.

<p>B118 Lutte contre le décrochage scolaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prévenir et repérer la démotivation scolaire et les signes annonciateurs du décrochage scolaire. - Trouver des solutions de remédiation adéquates (entretiens, tutorat, parcours aménagé, etc.). - Développer une culture commune inter-catégorielle, mutualiser les pratiques et les outils, proposer des temps d'évaluation pour faciliter la mise en place de stratégies éducatives cohérentes. - Renouveler les modalités du dialogue parmi lesquelles le conseil de classe, les réunions parents/professeurs, le conseil pédagogique, les groupes de prévention du décrochage scolaire. Insérer les actions de prévention dans le projet d'établissement. - Évaluer les impacts des actions engagées dans le cadre du projet d'établissement.
<p>B119 Usages pédagogiques du numérique</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre les enjeux de la littératie numérique et les grands questionnements en vigueur en lien avec les problématiques éducatives (big data, algorithmes, adaptative learning, réalité virtuelle, réalité augmentée...). - Questionner l'organisation de sa classe à l'ère du numérique et repenser les espaces d'apprentissage : découvrir le <i>design thinking</i>. - Développer l'utilisation pédagogique des plateformes en ligne dans et hors la classe (ENT, cahier de texte numérique, plateformes collaboratives type moodle, banque de ressources numériques pour l'éducation BRNE). - Optimiser les temps de présence en classe (classe inversée, évaluer avec des outils numériques, différencier : questionnaires en ligne, espaces de mutualisation, dispositifs de visio, murs collaboratifs, etc.). - Créer des dynamiques de réseau et d'échanges professionnels : maîtriser les réseaux sociaux dédiés, les plateformes institutionnelles de partage et de mutualisation, animer les GIN (Groupes d'Impulsion Numérique) des réseaux ECLORE. - Évaluer ses compétences numériques, les développer, voire les certifier avec PIX. - Diversifier les approches et mieux différencier les apprentissages (gamification et éduainment). - Connaître les aspects juridiques (CNIL, RGPD) et sanitaires du numérique (ex : réseaux sociaux) pour accompagner la parentalité numérique. Prévenir des usages excessifs.
<p>B120 Relations avec les familles et les partenaires de l'école</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ouvrir l'école à une culture linguistique. - Sensibiliser aux problématiques particulières de la ruralité et développer les relations de l'école avec les familles en situation de grande pauvreté. - Construire un dialogue constructif et régulier et une communication positive avec les parents pour entretenir le lien famille/école. - Travailler la coéducation (la place des parents) et une coopération au service de la réussite des élèves.
<p>B121 Prévention des risques psychosociaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre les enjeux et les conséquences des situations conflictuelles ; apprendre à réguler les tensions et les conflits. - Développer des attitudes et des modalités de communication qui permettent de prévenir, de gérer des conflits entre élèves, entre élèves et adultes ou entre adultes. - Connaître et prévenir les risques psychosociaux. Apprendre gérer ses émotions, son stress.
<p>B122 Réactualisation des connaissances théoriques, didactiques et pédagogiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Réactualiser ses connaissances scientifiques (théories de l'apprentissage, de la motivation, neurosciences, pédagogies alternatives, psychologie de l'enfant, de l'adolescent, etc.), didactiques et pédagogiques. - Faire le lien entre théorie et pratique. - S'appuyer sur les recherches scientifiques actuelles pour faire évoluer ses pratiques.

B123 Nouveaux programmes et/ou nouveaux contenus, nouveaux diplômes	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagner les équipes dans mise en œuvre de la réforme du LGT et de la transformation de la voie professionnelle. - S'appropriier les nouveaux programmes, les nouveaux référentiels. - Identifier leurs incidences sur les pratiques pédagogiques et didactiques. Mettre en œuvre les nouvelles pratiques professionnelles qu'ils induisent. Analyser ses pratiques pour réguler son enseignement.
B124 Éthique et déontologie	<ul style="list-style-type: none"> - Construire une posture d'éthique professionnelle. - Mettre en œuvre les principes de la loi de déontologie du fonctionnaire d'avril 2016. - Consolider le partage des valeurs de la République.

Axe 2- Accompagner les parcours professionnels et les évolutions de carrière

Domaines de formation / thématiques prioritaires	Objectifs de formation, savoirs et savoir-faire professionnels visés
B201 L'entrée dans le métier <i>Le dispositif d'accueil, d'accompagnement et de formation des professeurs et personnels d'éducation stagiaires</i> <i>Accompagnement des néo-titulaires</i> <i>Prise de fonction des contractuels</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Développer les compétences professionnelles transversales et spécifiques à la fonction en prenant appui sur l'analyse de situations professionnelles vécues. - Accompagner les enseignants nouvellement nommés en maternelle. - Poursuivre la démarche de recherche engagée dans le cadre du mémoire professionnel en partenariat avec l'ESPE. - Conforter les compétences professionnelles disciplinaires et transversales des néo-titulaires 1e et 2e années. - Accueillir en stage et accompagner des étudiants se destinant au métier de l'enseignement. - Aider les personnels non titulaires à leur prise de fonction : établir un parcours de formation spécifique à la fois disciplinaire et transversal.
B202 L'accompagnement professionnel tout au long de la carrière <i>Adaptation, reconversion, mobilité...</i> <i>Personnel à besoins spécifiques</i> <i>Nouvelles fonctions ou responsabilités</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer, consolider les compétences professionnelles des personnels par un accompagnement adapté et selon des modalités diversifiées. - Développer des compétences professionnelles référées à de nouvelles fonctions ou responsabilités (<i>ex : directeurs d'école, coordonnateurs REP, RUPN, professeur principal, référents, etc...</i>). - Préparer un rendez-vous de carrière.
B203 Préparation aux concours internes	<ul style="list-style-type: none"> - Préparer aux épreuves d'admissibilité et/ou d'admission d'un concours interne.
B204 Formations qualifiantes ou diplômantes	<ul style="list-style-type: none"> - Préparer aux épreuves permettant l'obtention d'une certification ou d'un diplôme (monitorat, SST, PSC1, DNL, CAPPEI, CAFIPEMF dont l'option maternelle, CAFFA....).

Axe 3- Développer un vivier de personnes ressources et de formateurs

Domaines de formation / thématiques prioritaires	Objectifs de formation, savoirs et savoir-faire professionnels visés
<p>B301 <i>Innovation et formation</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place et accompagner des communautés d'apprentissage professionnelles, dans une logique d'établissements et de territoires apprenants. - Accompagner et valoriser les initiatives pédagogiques, en lien étroit avec la recherche en éducation, à partir d'une enquête des besoins et des thématiques suivantes : construire les fondamentaux, accompagner la conception et la construction d'une orientation choisie, le suivi de tous les élèves et l'accompagnement personnalisé, l'interdisciplinarité et la construction de projets communs, repenser l'organisation du temps et/ou des espaces et environnements d'apprentissage. - S'engager dans une logique de mutualisation de ressources, de démarches. - S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel – en lien notamment avec un questionnement professionnel qui s'aiguise d'une connaissance des recherches en éducation.
<p>B302 <i>La formation de formateurs et de personnes ressources</i></p>	<p><u>RUPN :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Asseoir sa mission de RUPN au sein de l'établissement. - Construire sa mission de RUPN auprès de ses collègues : produire, comprendre, utiliser et protéger les données numériques. <p><u>Réseau d'accompagnateurs :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagner le développement professionnel d'un pair. Exercer un tutorat. Analyser et évaluer les compétences professionnelles d'un fonctionnaire stagiaire ou titulaire, ou d'un contractuel. - Mener un entretien de formation, une vidéo confrontation, une analyse de pratiques... - Mener un accompagnement individuel ou collectif. <p><u>La E-Formation :</u> S'approprier et mettre en œuvre les modalités de travail à distance. Dans le cadre de formations mixtes, élaborer une stratégie de formation. Élaborer et scénariser un parcours de formation hybride. S'approprier les différentes fonctionnalités de la plateforme M@gistère dans une démarche d'e-formation. Animer et scénariser des temps de formation synchrones. Préparer et animer des activités sociales à distance. Développer une posture d'e-formateur.</p> <p><u>Réseau de formateurs :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître les fondamentaux d'une formation professionnelle d'adultes. - Concevoir le scénario et les ressources spécifiques pour une formation hybride ou à distance. - Co-animer une formation et faire bénéficier les apprenants de la richesse d'une dualité de propositions. - Mettre en œuvre des modalités pédagogiques et des techniques d'animation fondées sur la mise en action : faire comprendre, faire dire, faire faire, faire collaborer. - Réfléchir entre formateurs dans un groupe d'analyse de pratiques : se distancier, modéliser son action, poursuivre son processus de questionnement et de formation.

Volet C - Appel à propositions 2019-2020

Personnels d'encadrement Inspecteurs (1^{er} et 2nd degrés) et Chefs d'établissement

Les dispositifs prévus au plan de formation académique 2019–2020 des personnels d'encadrement participeront à la réalisation des objectifs nationaux et académiques. Les propositions d'actions de formations veilleront à :

- poursuivre un plan de formation progressif et pluriannuel,
- favoriser l'inter-catégorialité pour certaines actions de formation,
- développer les compétences managériales pour la transformation de l'action publique,
- amplifier l'intégration de la transition numérique par les formations à distance ou hybride
- accompagner les transitions professionnelles,
- prévenir les risques psychosociaux et favoriser la qualité de vie au travail,
- déployer la culture de la maîtrise des risques par les formations à la gestion de crise.

De manière plus spécifique, la formation privilégiera

➤ **L'accompagnement des réformes et/ou des mesures prioritaires initiées, entre autres :**

- L'école primaire (dédoublage des classes CP-CE1, adaptation des rythmes scolaires, construction des fondamentaux : lire écrire, compter)
- La transformation de la voie professionnelle
- Le déploiement de Parcours Sup
- L'accompagnement du programme « devoirs faits au collège »
- La sécurité des écoles, des collèges et des lycées
- L'évolution du lycée et du bac 2021
- La lutte contre les discriminations et la radicalisation
- Les parcours éducatifs
- L'éducation prioritaire
- Le climat scolaire

➤ **Le continuum entre :**

- **La préparation aux concours d'encadrement** (personnels de direction, inspecteurs). Cette préparation prend appui sur le parcours national M@gistère, des présentiels organisés autour des situations professionnelles du métier envisagé et la préparation aux épreuves des différents concours.
- **La formation statutaire initiale et continuée** : elle s'articule entre le lieu d'exercice, l'IH2EF (5 présentiels nationaux) et l'académie (18 jours). Elle est complétée par des stages : 1 stage au choix (administration, collectivité, international), 1 stage obligatoire en entreprise et des parcours spécifiques liée à l'individualisation de la formation ;
- **L'adaptation à l'emploi** dans un esprit de mobilité vers d'autres fonctions. A ce titre elle s'ouvre aux fonctions apparentées à l'encadrement : directeur de CIO, directeur d'école, DDFPT, directeur adjoint de SEGPA, etc... et à la préparation de diplômes universitaires du type Master en lien avec l'ESENESR (Master M@dos).

Enfin il convient de rappeler que les agents ont la possibilité de s'auto-former (via des MOOC ou encore des plates-formes dédiées telle M@gistère, dans des domaines variés (communication et développement personnel, management, langues vivantes, maîtrise des outils bureautiques, etc.) et Pix (développement des compétences numériques).

Axe 1- Développer les compétences professionnelles

Domaines de formation / thématiques prioritaires	Objectifs de formation, savoirs et savoir-faire professionnels visés
C101 <i>Pilotage et administration</i>	<p>Le chef d'établissement ordonnateur du budget (nouveaux Chefs)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lire et analyser le budget d'un EPLE - Appréhender les procédures d'appels d'offre
	<p>La maîtrise des risques budgétaire et financier</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborer, suivre et analyser le budget (plan de maîtrise) - Déployer ODICE 2 (outil diagnostic interne comptable) en EPLE
	<p>Droit et politique publique en éducation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Approfondir le cadre juridique et réglementaire de l'éducation et de l'EPLE (problématiques traitées selon besoins)
	<p>Mettre en œuvre un pilotage pédagogique pour améliorer les acquis des élèves et/ou assurer l'égalité des chances</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pilotage de l'école inclusive - Organisation et gestion de parcours, diversification des parcours
	<p>Démarche d'amélioration du climat scolaire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Politique éducative et dispositifs de prévention (harcèlement) - Place des acteurs dont les parents et des partenaires
C102 <i>Pilotage pédagogique, culture d'évaluation, démarche qualité et innovation</i>	<p>Développer une culture de l'évaluation (évaluation des unités éducatives, des enseignements et/ou des apprentissages)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en cohérence sa démarche de pilotage en intégrant les outils d'analyse des résultats, les démarches de régulation - Impliquer les équipes en croisant démarches d'auto-évaluation et analyse externe
	<p>Développer une démarche qualité en éducation</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'approprier la démarche QualEduc
	<p>Accompagner la mise en œuvre du cycle 3</p> <ul style="list-style-type: none"> - Partager entre personnels d'encadrement pédagogique des outils et/ou des ressources favorisant la mise en œuvre pédagogique du cycle 3 - Mutualiser les bonnes pratiques afin de jouer son rôle d'impulsion et de conseil
	<p>Piloter et animer un dispositif ECLORE</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'approprier les leviers offerts ECLORE, travailler en réseau - Accompagner l'évolution des réseaux
	<p>Manager à l'heure du numérique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concevoir l'établissement comme l'échelon de la mise en œuvre de la politique numérique - Intégrer le numérique dans les pratiques scolaires
	<p>Pilotage de l'innovation et de l'expérimentation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Création de projets, dispositifs et process innovants - Pilotage de l'innovation et réussite des élèves

C103 <i>Gestion des ressources humaines, animation d'équipes, animation de services</i>	Evaluer les personnels (PPCR) <ul style="list-style-type: none"> - Evaluer et accompagner les personnels - Conduire des entretiens de carrière
	Maîtriser les techniques d'entretien (PPCR) <ul style="list-style-type: none"> - Conduite d'un entretien semi-directif - Conduire un entretien d'explicitation
	Gestion des situations tendues / GRH de proximité <ul style="list-style-type: none"> - Identification et signes avant-coureurs - L'assertivité (affirmation de soi-même et prise en compte de l'autre) et la gestion des émotions - Attitudes en matière de gestion des conflits
	Prévenir les risques psycho-sociaux <ul style="list-style-type: none"> - Les RPS : causes et conséquences - Agir pour prévenir les RPS / Travailler avec les services de santé
	Animation des équipes <ul style="list-style-type: none"> - Préparation et suivi de réunion et prise de parole - Gestion des tensions critiques et désamorçage - L'intelligence émotionnelle au service de la conduite de réunion
C104 <i>Développement personnel</i>	L'intelligence émotionnelle au service du management <ul style="list-style-type: none"> - Gestion et utilisation des émotions (émotion et stress) - Compétences émotionnelles, management et prise de décision (outil DESC)
	Communication non violente <ul style="list-style-type: none"> - Développer une écoute empathique - Apprivoiser les conflits
	Gérer et utiliser ses émotions <ul style="list-style-type: none"> - Evacuer le trop plein émotionnel - Utiliser des techniques de gestion des émotions
	Communication professionnelle (orale, écrite) <ul style="list-style-type: none"> - Communication et processus de transmission des messages - Communication et techniques (feed-back, attitudes de Porter, empathie, écoute active, reformulation) - Situations de communication et éléments de culture managériale
	Organisation et gestion du temps <ul style="list-style-type: none"> - Relation au temps, bilan personnel - S'organiser (schéma heuristique ou mind mapping), établir des priorités, déléguer - Chrono stress et apport des neurosciences

Axe 2- Accompagner les parcours professionnels et les évolutions de carrière

Domaines de formation / thématiques prioritaires	Objectifs de formation, savoirs et savoir-faire professionnels visés
C201 L'entrée dans le métier de chef d'établissement et/ou d'inspecteur	Nouveaux chefs d'établissement (dispositif néo chefs). La formation envisagée fait une large place à l'intégration des nouveaux Chefs d'établissement dans des dispositifs proposés par l'IH2EF, notamment les parcours « ordonnateur », les deux parcours hybrides « culture juridique et prise de décisions », « prise de décision en situation complexe ». S'ajoutent à ces dispositifs les formations académiques statutaires portant sur : la gestion de crise, la gestion et le management des ressources humaines, la conduite du changement dans les organisations.
	Sortants de concours : personnels de direction, personnels d'inspection (formation statutaire initiale et continuée) La formation académique mise en œuvre (18 jours) s'articule avec les présentiels obligatoires initiés par l'IH2EF (circulaire 2017-141 du 4 août 2017 relative à la formation professionnelle statutaire). La première année, elle comporte un stage en responsabilité accompagnée en tant qu'adjoint, deux stages obligatoires dont un en entreprise. Dans les 3 ans qui suivent la titularisation, les personnels d'encadrement disposent de 5 jours complémentaires pour compléter leur formation.
C202 L'accompagnement des « faisant fonction »	Dispositif d'accompagnement des faisant fonction (adjoint au chef d'établissement) La formation envisagée donne des repères et les cadres nécessaires à l'exercice de la fonction de personnel de direction ou d'inspecteur et développe la maîtrise des outils nécessaires au quotidien (EDT, STS Web, Pro Note, etc.). Elle vise également l'intégration des faisant fonction dans le dispositif académique de préparation à l'un des concours de l'encadrement
C203 Devenir personnel d'encadrement pédagogique (inspecteur et/ou personnel de direction)	La préparation aux concours d'encadrement (inspecteurs, personnels de direction) La préparation aux concours de l'encadrement pédagogique prend appui : <ul style="list-style-type: none"> - Sur le parcours national M@gistère (ressources organisées autour de problématiques éducatives avec textes réglementaires d'appui) - Un séminaire d'automne consacré à la préparation aux épreuves écrites d'admissibilité pour les chefs d'établissement et le RAEP pour les inspecteurs - Des présentiels par métier organisés autour des situations de formation proposées par le parcours M@gistère, notamment sur les écrits professionnels, une préparation aux épreuves d'admissibilité et une préparation aux épreuves d'admission (préparation à l'oral)

Axe 3- Développer un vivier de personnes ressources et de formateurs

Domaines de formation / thématiques prioritaires	Objectifs de formation, savoirs et savoir-faire professionnels visés
C301 Innovation et pratiques de formation et/ou d'accompagnement	Innovation et pratiques de formation et/ou d'accompagnement Ce dispositif accompagne l'intégration des nouveaux membres du groupe opérationnel (prépa concours, statutaire, continue). Il vise : <ul style="list-style-type: none"> - L'intégration des modalités offertes par les technologies du numérique dans l'ingénierie de formation (synchrone et asynchrone) ; - La scénarisation des parcours et leur déploiement sur la plateforme M@gistère ; - La construction éventuelle d'une politique de formation locale.
	Accompagner les transitions éducatives <ul style="list-style-type: none"> - Manager dans et avec la complexité - Construire et accompagner les territoires apprenants - Se former aux nouvelles modalités de formation (design thinking)
C302 La formation de formateurs- accompagnateurs	Analyse de situation professionnelle - Méthode ASP JP Obin <ul style="list-style-type: none"> - Intégrer une équipe projet en lien avec l'IH2EF; - Intégrer le dispositif académique de formation d'analyse de situation professionnelle déployé dans l'académie au bénéfice des personnels d'encadrement (convention avec JP Obin).
	Ethique et Déontologie <ul style="list-style-type: none"> - Elaboration d'un cadre déontologique des métiers de l'éducation - Retour d'expérience et analyse du dysfonctionnement repéré - Esquisse d'une charte éthique
	Prévention des situations sensibles <ul style="list-style-type: none"> - Apports juridiques en lien avec le SAJ - Elaboration de guide favorisant le traitement de situations sensibles (harcèlement, violence de tout type) - Retour d'expériences sur le traitement de situations sensibles
	Piloter et accompagner les parcours éducatifs des élèves <ul style="list-style-type: none"> - Enjeux pratiques des parcours éducatifs des élèves : levier et écueils dans la mise en œuvre - Collaboration et partenariats avec l'EPL : de l'informel au formel - Retour d'expériences