

**COMITE TECHNIQUE ACADEMIQUE
LUNDI 2 JUILLET 2012**

MESURES EMPLOIS DANS LE 1^{ER} DEGRE PUBLIC POUR LA RS 2012

Les mesures initiales pour la préparation de la rentrée 2012, dont la répartition par département a été présentée au CTA du 13 janvier, comportaient un retrait de 195 emplois d'enseignants.

Les mesures nouvelles pour cette même rentrée prévoient une dotation supplémentaire de 100 emplois.

Ces mesures devraient permettre à chaque département, outre des ajustements d'ouverture et de fermeture de classes, d'améliorer le remplacement et de mieux répondre aux besoins des élèves en difficulté.

A cette fin, les critères de répartition ont principalement pris en compte l'évolution prévisionnelle des effectifs dans les départements ainsi que la situation du Val d'Oise au regard des PCS défavorisées. La proposition ci-dessous permet d'améliorer le taux d'encadrement de tous les départements.

Pour le département des Yvelines, les suppressions ont été diminuées d'un tiers pour corriger le taux d'encadrement.

Pour le département de l'Essonne, les fermetures ont été divisées par deux pour tenir compte de l'évolution démographique et augmenter le taux d'encadrement départemental.

Pour le département des Hauts de Seine, les fermetures ont été réduites pratiquement de moitié pour l'accueil des nouveaux élèves et pour rapprocher le taux d'encadrement des autres départements (91 et 78)

Pour le département du Val d'Oise, l'option retenue revient à conserver le nombre de postes de l'année scolaire 2011/2012 et de répondre à l'augmentation des effectifs.

	DSDEN 78	DSDEN 91	DSDEN 92	DSDEN 95	Académie
P/E 2009-2010	5,08	5,02	5,03	5,2	5,08
P/E 2010-2011	5,06	5	5,06	5,16	5,07
P/E 2011-2012	5,02	5,01	4,96	5,1	5,02
Nb Emplois pris dans calcul P/E	7 372,25	6 748,75	7 229,50	6 912,75	28 263,25
Prévision élèves RS 2012	147 124	135 780	146 864	137 040	566 808
Evolution élèves / RS2011	356	1 001	963	1 408	3 728
Evolution élèves / RS2011 en %	9,55%	26,85%	25,83%	37,77%	
Prévision RS 2012 (janvier)	-65	-39	-63	-28	-195
Nb Emplois pris dans calcul P/E RS 2012	7307,25	6709,75	7166,5	6884,75	28068,25
P/E 2012-2013	4,97	4,94	4,88	5,02	4,95
Mesures d'ajustement : +100 emplois	22	20	30	28	100
Prévision RS 2012 (juin)	-43	-19	-33	0	-95
Nb Emplois pris dans calcul P/E RS 12	7 329,25	6 729,75	7 196,50	6 912,75	28 168,25
P/E 2012-2013	4,98	4,96	4,90	5,04	4,97

CTA du 2 juillet 2012



LE PROGRAMME ACADEMIQUE DE FORMATION DES PERSONNELS

Préambule :

*Un programme unique
pour trois volets métiers*

Page 2

1. Bilan intermédiaire de la mise en œuvre du Programme de formation 2011/2012

A. Personnels d'encadrement Pages 3 à 4

B. Personnels enseignants,
d'éducation et d'orientation Pages 4 à 6

C. Personnels ATSS Pages 7 à 9

2. Perspectives 2012/2013

A. Orientations et objectifs
partagés Pages 10 à 11

B. Les spécificités « métiers » Pages 11 à 15

- Des lignes de force respectives
- Des passerelles « inter-volets »



Un programme unique, pour trois volets « métiers »

Dans un système éducatif en constante mutation, la formation continue est plus que jamais un enjeu essentiel.

C'est pourquoi le projet «horizon 2015» considère la formation comme un levier prioritaire, au cœur de la stratégie académique d'accompagnement des personnels et de valorisation de leurs compétences et de leur parcours.

Le *pôle formation* en charge du pilotage de la formation de l'ensemble des personnels a conçu à leur intention un programme qui traduit la volonté académique, à travers une approche globale, de renforcer la cohérence du dispositif, la convergence des actions et la lisibilité des organisations.

Un triple objectif préside aujourd'hui à la conception de ce programme unique de formation des personnels de l'académie de Versailles décliné en plusieurs volets («personnels d'encadrement» – «personnels enseignants, d'éducation et d'orientation» – «personnels ATSS») :

- Proposer un accompagnement dans la mise en œuvre des réformes adapté aux besoins et aux spécificités des établissements scolaires, en déconcentrant l'offre de formation continue selon une logique de bassin ;
- Offrir des réponses à des besoins de formation participant au développement des compétences de chacun, selon une logique de continuum de formation tout au long du parcours professionnel ;
- Développer des dispositifs de formation favorisant des approches interdisciplinaires, inter-degrés et inter-catégorielles.

Cette démarche, initiée en 2010/2011, a permis en 2011/ 2012 la mise en œuvre d'un PAF dont le document ci-après fournit en première partie les éléments d'analyse recueillis à ce jour et dégagé dans un bilan qui reste à affiner les grandes tendances, métiers par métiers.

En seconde partie sont présentées les perspectives du programme de formation 2012/2013.

Élaborée dans le cadre du travail inter-catégoriel mené par le pôle formation, l'offre de formation se donne pour objectif de permettre à chaque personnel de l'académie de trouver les réponses au besoin qu'il a identifié dans le travail qu'il conduit au service de la réussite des élèves.

1. Bilan intermédiaire de la mise en œuvre du Programme de formation 2011/2012

A. Volet 1 : Personnels d'encadrement

La formation des personnels de l'encadrement est pensée au sein du pôle formation selon un continuum qui vise le développement d'une plus grande culture commune des cadres tout au long de leur formation.

Pour la formation continue, le volet du plan académique relatif aux personnels d'encadrement s'inscrit dans le cadre général défini par le cahier des charges pour l'élaboration du programme académique de formation 2012/2013.

Cette année, le nombre de modules global a augmenté du fait de l'intégration de la formation post statutaire des personnels de direction (public désigné).

Le Public :

- Tous les personnels d'encadrement du premier et du second degré : personnels de direction, corps d'inspection, cadres administratifs.

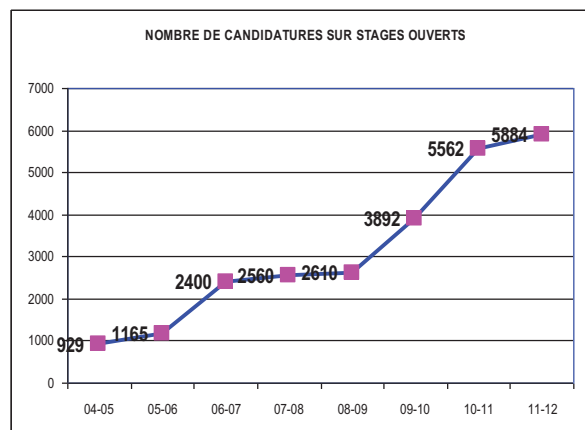
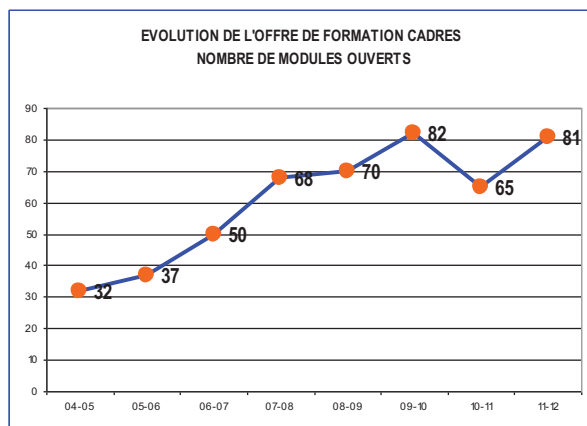
Quelques chiffres :

- 106 modules offerts (hors « préparation aux concours de cadres », hors prise de fonction Cadres ATSS).
- 81 modules réalisés à ce jour, dont 51 en inter métiers, soit un taux de 63 %. Ce taux pour mémoire était d'un peu plus d'un tiers l'an passé.
- 5884 candidatures enregistrées à ce jour.
- Le taux de participation est stable : 60 % de présents par rapport au nombre de personnes retenues.

Quelques remarques :

- Le resserrement relatif de la formation autour des priorités académiques, des formations les plus demandées et des thèmes d'actualité se poursuit sans dégradation, au contraire, des taux d'inscription et de fréquentation.
- Indépendamment de l'augmentation du taux de candidatures lié à la formation post statutaire des personnels de direction, le taux de fréquentation au PAF « ordinaire » continue de croître. Cette constante dans le taux de fréquentation semble confirmer la bonne adhésion du public cadres à l'offre académique ainsi qu'une plus grande sensibilisation au besoin de formation.

- Si l'on ne tient pas compte de l'offre « post statutaire » des personnels de direction, les personnels de direction restent malgré tout les plus demandeurs (près de 60 %). Suivent à distance les corps d'inspection (aux alentours de 15 %). Les cadres administratifs et personnels de santé, social constituent un faible pourcentage du public PAF.



B. Volet 2 : Personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

L'objectif est de caractériser l'évolution globale de la formation continue proposée dans l'académie à l'ensemble des personnels enseignants, COP et CPE du second degré depuis 2006 jusqu'aux tendances observables en cette fin d'année scolaire 2011 - 2012.

Cette étude exclut les formations continues académiques spécifiques (préparations aux concours, formations spécifiques des T1 – en 08-09 et 09-10 – et des PEES en 10-11 et 11-12) ainsi que les formations nationales (PNF).

La caractérisation prend appui sur 2 indicateurs :

1. Le nombre de personnes en formation. Il s'agit bien des **personnes physiques** et non du dénombrement des convoqués (une même personne pouvant être convoquée à plusieurs formations). La donnée est elle aussi extraite de GAIA. Le nombre de personnes en formation est aussi décliné dans les différents types de formation.
2. Le volume de formation caractérisé par le produit **heures x stagiaires**, donnée extraite du logiciel de gestion de la formation continue GAIA. Les stagiaires pris en compte dans ce produit sont **les convoqués en formation**.

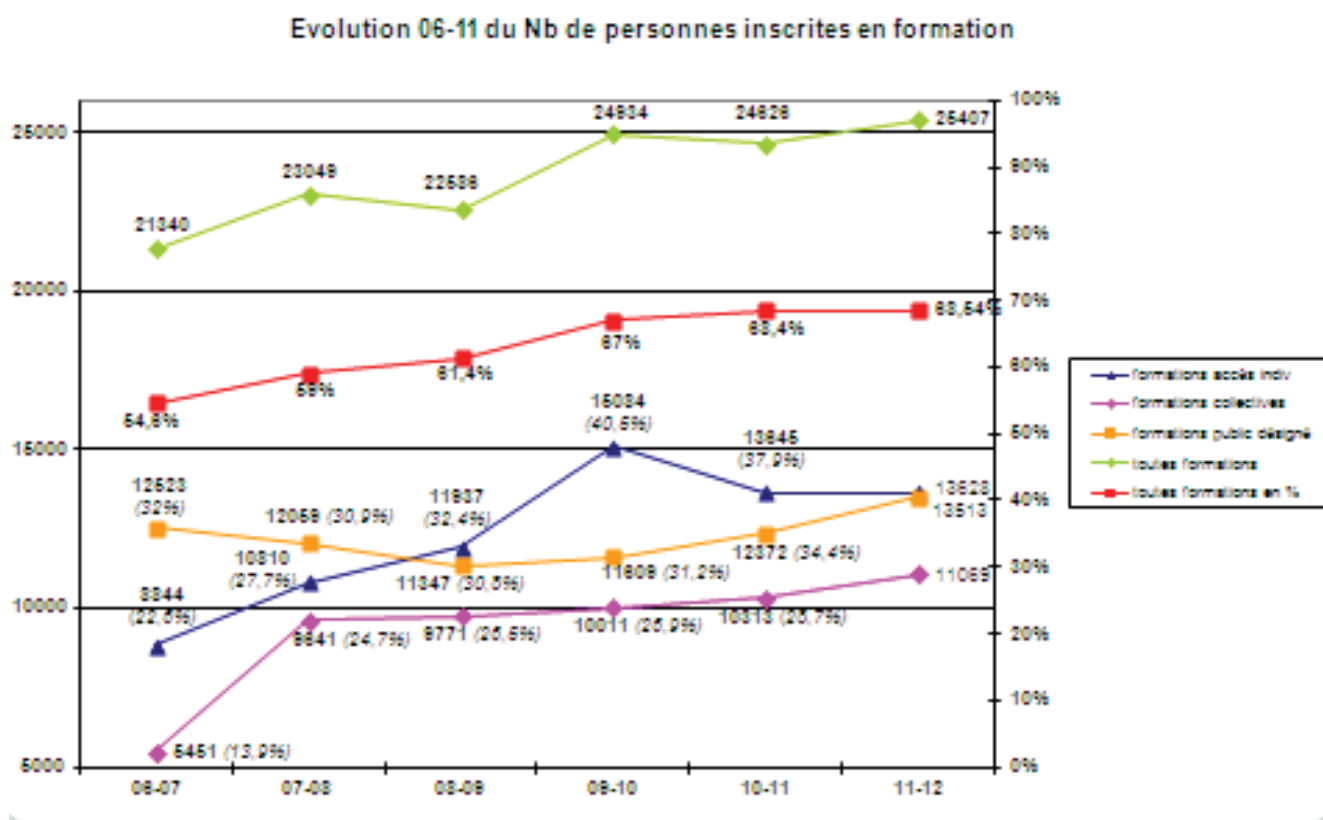
Le volume de formation est aussi décliné dans les différents types de formation :

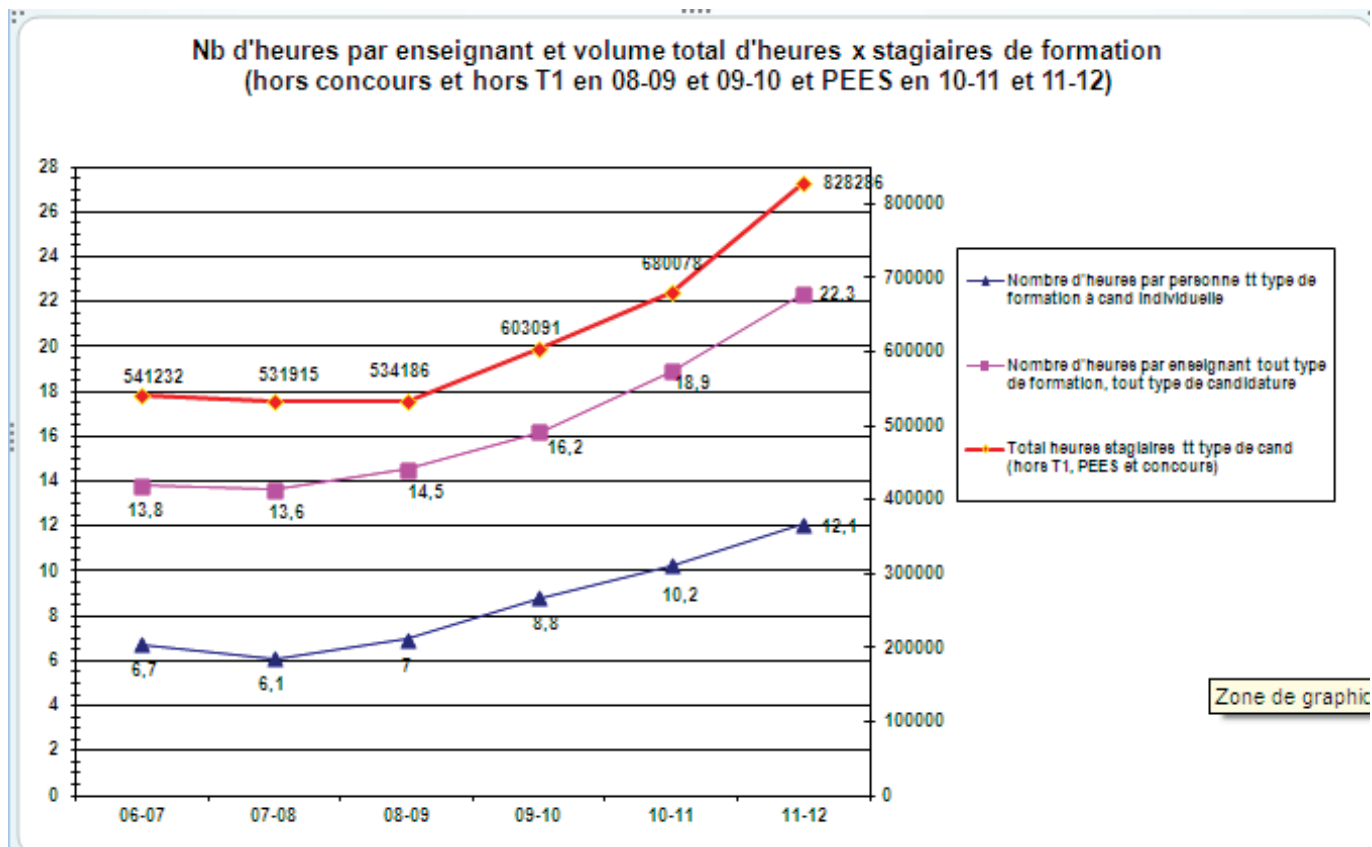
- Formations à inscription individuelle
- Formations à publics désignés
- Formations collectives locales (d'établissements ou de bassins)

Les éléments concernant le taux de participation à la formation continue exprimé en % (**rapport entre le nombre de personnes en formation et les effectifs de personnels enseignants de l'académie**) et ceux livrant le volume moyen de formation par enseignant (**rapport du volume de formation en heures x stagiaires par les effectifs de personnels enseignants de l'académie**) ne seront analysables qu'après la clôture définitive de la formation 2011 – 2012.

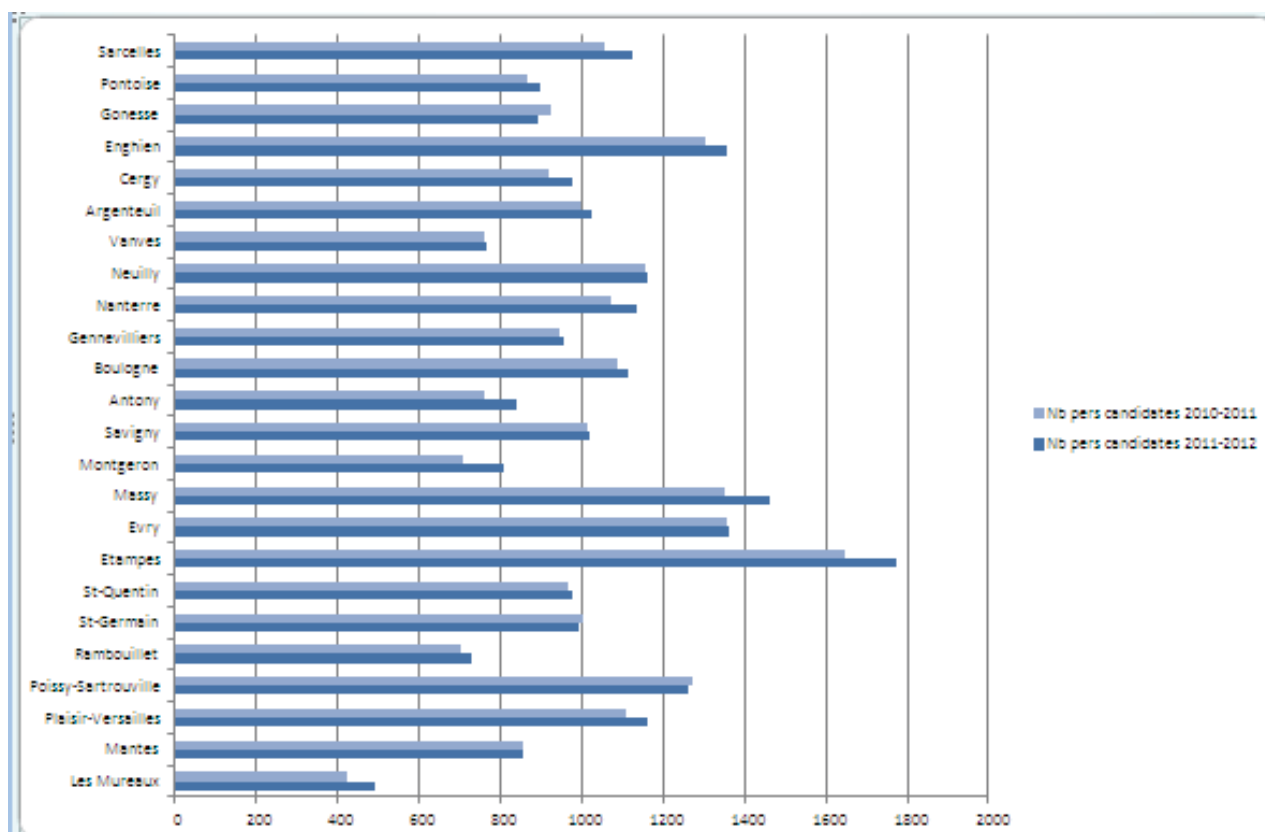
On peut noter les points suivants :

- Le taux de participation des enseignants à la FC continue de croître (Fig.1)
- La tendance dessinée à la hausse du volume global de formation se confirme. (Fig.2)





Enfin, à titre comparatif sur les deux dernières années scolaires, le graphique suivant indique l'évolution bassin par bassin des candidatures dans le cadre de la formation.



C. Volet 3 : personnels ATSS

Le volet formation des personnels ATSS tient compte à la fois des besoins spécifiques des différents métiers et des objectifs de formation communs à l'ensemble des personnels dans le cadre du projet académique « Horizon 2015 ».

L'année a été plus particulièrement marquée par le développement des formations accompagnant la mise en œuvre de la réforme du cadre budgétaire et comptable des EPLE, par l'évolution des préparations concours intégrant la préparation des dossiers RAEP et par une offre inter catégorielle plus importante.

Les données statistiques ci-dessous sont des données provisoires concernant l'année en cours. Elles indiquent la répartition des candidatures et des personnes convoquées par catégorie professionnelle et par métier et donnent un éclairage sur certains dispositifs.

Candidatures des personnels ATSS et d'encadrement sur l'ensemble du PAF 2011-2012

	A				B				C				Contr.	Total	
	Adm	ITRF	Médico-social	Total A	Adm	ITRF	Médico-social	Total B	Adm	ITRF	ATEC	Total C			Enc
Nombre de...															
Candidature	2108	160	612	2880	2451	94	3191	5736	2287	545	72	2904	4403	838	16761
Personnes Candidates	529	58	115	702	656	39	639	1334	714	164	25	903	1067	216	4222
Stagiaires convoqués	1575	34	251	1860	1659	52	961	2672	1482	372	36	1890	2653	486	9561

Le nombre de candidatures de la filière administrative en A et B est en augmentation significative, augmentation s'expliquant notamment par les convocations aux dispositifs sur la réforme du cadre budgétaire et comptable, en particulier aux séminaires départementaux.

Répartition des candidats par objectif

	Modules	Stagiaires inscrits (Atos-Itrf)
ADAPTATION A EVOLUTION PREVISIBLE DES METIERS	51	2071
ADAPTATION IMMEDIATE AU POSTE DE TRAVAIL	74	3579
DEVELOPT DES QUALIFICATIONS OU ACQUIS. NVELLES	125	5374
PREPARATION AUX EXAMENS ET CONCOURS	26	1137
	276	12161

Répartition des avis défavorables :

Catégorie	AVIS DEFAVORABLE	Total Vœux
Cat A - ADM	22	2108
Cat A - ITRF	2	160
Cat A - Medico-sociaux	8	612
Cat B - ADM	62	2451
Cat B - ITRF	3	94
Cat B - Medico-sociaux	126	3191
Cat C - ADM	35	2287
Cat C - ITRF	19	544
Cat C - Ouvrier		72
Personnel encadrement	29	4403
Aux / Contractuels	12	838
Total général	318	16760

Les avis défavorables représentant 1,9 % des demandes formulées. Ils représentent 3.9 % des demandes des personnels médico-sociaux de cat B formulées exclusivement sur le plan de formation académique.

Dispositifs concernant la mise en œuvre de la RCBC

SEMINAIRES Ordonnateurs/ Gestionnaires RCBC

	Absents	Présents	Total général	% présents
01- Yvelines	78	242	320	75,63%
Gestionnaires	25	134	159	84,28%
Chefs d'établissement	53	108	161	67,08%
02 - Essonne	104	186	290	64,14%
Gestionnaires	36	107	143	74,83%
Chefs d'établissement	68	79	147	53,74%
03 - Hauts de seine	109	187	296	63,18%
Gestionnaires	32	119	151	78,81%
Chefs d'établissement	77	68	145	46,90%
04 - Val d'oise	59	246	305	80,66%
Gestionnaires	20	131	151	86,75%
Chefs d'établissement	39	115	154	74,68%
Total général	350	861	1211	71,10%

Les taux de participation montrent une différence entre les départements, ceux des gestionnaires allant environ de 75 % à 87 %, et ceux des ordonnateurs de 47 % à 75 %.

Les sessions de formation concernant les gestionnaires et les comptables sont en cours de réalisation.

2. Perspectives 2012/2013

A. Orientations et objectifs partagés

- Une structure commune à la formation dans tous les métiers.

Le programme 2012/ 2013 identifie, pour l'ensemble des personnels de l'académie, quatre axes de formation au sein desquels sont déclinés des dispositifs de formation adaptés à la spécificité et aux besoins de chacun des trois volets métiers (personnels d'encadrement ; personnels enseignants, d'éducation et d'orientation ; personnels ATSS) :

Axe n°1 : Accompagner dans la mise en œuvre des réformes

Axe n°2 : Accompagner le développement des compétences

Axe n°3 : Accompagner l'adaptation à l'emploi

Axe n°4 : Accompagner les évolutions de carrières et les parcours professionnels

Chaque axe recouvre plusieurs objectifs de formation dans un programme qui favorise les approches collectives autour de problématiques communes.

	consultation par objectif de formation	consultation par métier	recherche par mots-clés
académie Versailles	Plan académique de formation 2012-2013		
	consultation par objectif de formation		
	consultation par métier		
	recherche par mots-clés		
	Présentation	Accompagner la mise en œuvre des réformes	
	Calendriers	Favoriser le développement et l'évaluation des compétences du socle commun	
	Informations pratiques	Réussir les réformes des lycées	
	S'inscrire	Renforcer la personnalisation du parcours de l'élève	
	Votre sélection	Accompagner l'engagement dans les usages du numérique	
		Enseignants 2nd degré, CPE, Cop	
	Personnels ATSS		
	Personnels d'encadrement		
	Accompagner la mise en œuvre des réformes administratives		
	Accompagner le développement des compétences		
	Accompagner l'adaptation à l'emploi		
	Accompagner les évolutions de carrière et les parcours professionnels		

- Le développement de la formation hybride

Le cahier des charges de l'offre de formation a invité à développer la formation en ligne (*e-formation*).

Les offres peuvent articuler la formation proposée en alternant les temps de regroupement et les temps de formation à distance. Cette modalité permet par

exemple d'assurer le suivi de formation, de développer le tutorat à distance et d'expérimenter de plus larges initiatives (formations synchrones et asynchrones).

La formation hybride peut prendre appui sur différents espaces collaboratifs existant dans l'académie, dont la plate-forme *Athena* déployée en partenariat avec le CRDP.

Les offres faisant appel à de la **formation à distance** sont repérées par un pictogramme bien visible @ qui indique lorsque la souris passe dessus qu'il y a de l'*e-formation*.

académie Versailles

Plan académique de formation 2012-2013

consultation par objectif de formation consultation par métier recherche par mots-clés

ENSEMBLE ET À DISTANCE : POUR UNE E-FORMATION PARTAGÉE

- D 650010** ENJEUX ET SPÉCIFICITÉS DE LA E-FORMATION 12A0251233
 - 1. FAIRE L'EXPÉRIENCE DE LA E-FORMATION @
 - 2. ENJEUX, INGÉNIEURIE ET MÉTIERS DE LA E-FORMATION @
- D 650020** CONCEVOIR ET RÉALISER UN DISPOSITIF DE E-FORMATION 12A0251234
 - 1. SCÉNARISER UN DISPOSITIF DE E-FORMATION @
 - 2. MAITRISER LES OUTILS, CONCEVOIR LES RESSOURCES @
 - 3. CONCEVOIR LES MODALITÉS D'ÉVALUATION @
- D 650030** LES FONCTIONS TUTORALES DE LA E-FORMATION 12A0251235
 - 1. DÉCOUVERTE ET SPÉCIFICITÉS FONCTIONS TUTORALES @

B. Les spécificités « métiers »

- Des lignes de force respectives



Volet 1 : Personnels d'encadrement

- L'équilibre entre les objets de formation personnelle et la réponse au besoin de l'institution
- Le renforcement de la formation à caractère juridique

- Le renforcement de l'offre « inter ... ». La professionnalisation des personnels d'encadrement trouve son centre de gravité autour de ce qui les rapproche, pour faire en sorte que la culture d'encadrement s'ancre dans les pratiques ordinaires des différents acteurs.

Module	sélectionner
AUDIT A VISEE PARTICIPATIVE	
<p>Objectif pédagogique : Développer un accompagnement des établissements dans leur démarche d'autodiagnostic et d'évaluation. Développer des compétences professionnelles d'aide au pilotage des EPLE dans le cadre d'une méthodologie à visée participative des acteurs.</p>	
<p>Contenu : Connaître et s'approprier la démarche générale d'audit à visée participative. Développer des compétences méthodologiques transférables : recueillir, analyser et interpréter des données quantitatives et qualitatives ; construire et mener des entretiens finalisés ; construire un référentiel (interne, externe) ; produire une analyse et un diagnostic opératoires ; proposer des préconisations pertinentes et réalistes. Savoir rendre compte à des acteurs d'une analyse, d'un diagnostic et de préconisations sous une forme recevable par ces acteurs afin, si nécessaire, de leur permettre de faire évoluer leurs pratiques. Comprendre et mettre en oeuvre une forme d'accompagnement des établissements par une évaluation à visée participative.</p>	
<p>Modalités : Formation en présentiel (3 demi-journées : 08-11-12; 06-12-12; 02-04-13) et à distance. Conférences en ligne pour les apports théoriques. Réalisation d'un audit à visée participative par un groupe d'auditeurs pluri-catégoriel dans un EPLE. Accompagnement à distance des groupes d'auditeurs par l'intermédiaire de la plateforme Athéna. Auto-évaluation des auditeurs et transferts de la méthodologie de l'AVP.</p>	
<p>Public cible : Perdir, Apaenes et inspecteurs. Candidatures prioritaires : Perdir FC1 (sortant de formation statutaire ex FI 1 ou ex FI 2), Apaenes et inspecteurs en formation statutaire.</p>	
<p>Durée : 18 heures</p>	

- La formation post statuaire des personnels de direction n'apparaît plus au PAF formation continue. Elle sera désormais intégrée au plan de formation. statutaire afin de donner davantage de lisibilité au continuum « adaptation à l'emploi – formation post statutaire »



Volet 2 : Personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

- L'équilibre entre les objets de formation personnelle et la réponse au besoin de l'institution :

Le développement des compétences disciplinaires est un enjeu essentiel de la formation. Il répond au besoin de formation personnelle et s'articule par ailleurs aux priorités nationales et académiques de l'Institution. Afin de guider les personnels dans leurs choix, la plupart des formations disciplinaires sont réparties en deux sous-ensembles repérés par l'orientation *Nouvelles pratiques* ou *formations « classiques »*.

- le renforcement de l'offre collective : répondre au besoin de formation de proximité

Sur les objectifs prioritaires de formation, une aide à la définition du besoin de proximité est proposée sous la forme d'un document récapitulatif des grandes problématiques. (Exemples ci-dessous : document *Socle Commun* et extrait de propositions de formation *Réformes des lycées*)

Thématique : École de proximité / Communauté Ter & 2e degré
approche transversale
 Vos questionnements :
 Comment donner du sens aux apprentissages ?
 Comment susciter et entretenir la motivation, la mobilisation des élèves ?
 Comment croiser les regards portés sur les élèves ?
 Comment responsabiliser les élèves ?
 Mots clés :
 Approche par compétence
 Autonomie, initiative, auto-évaluation
 Formation, évaluation, validation des compétences
 Prévention du décrochage scolaire
 Rapport au savoir

Thématique : Parcours personnalisé - Aide aux élèves
approche disciplinaire - pluridisciplinaire
 Vos questionnements :
 Comment identifier, analyser les difficultés des élèves et les aider ?
 Comment prendre en compte la diversité des élèves ?
 Comment différencier sa pédagogie dans la classe ?
 Comment assurer le suivi de l'élève, sous quelles formes ?
 Quelle communication mettre en oeuvre avec l'élève, sa famille ?
 Mots clés :
 Accompagnement personnalisé et tutorat
 Aide et dispositifs
 Contractualisation
 Communication
 Démarche de projet : du diagnostic à l'évaluation
 Différenciation pédagogique
 DIMA
 Évaluation des compétences
 Parcours personnalisé collégien (alliances)
 PDMF, PPRE
 Suivi des acquis des élèves
 Tutorat des élèves

Thématique : Former, évaluer, valider
approche transversale
 Vos questionnements :
 Comment concevoir, organiser un enseignement par compétences ?
 Comment construire la cohérence des enseignements ?
 Comment mobiliser les élèves, les faire travailler ?
 Quelle articulation est-elle possible entre formation, évaluation et validation ?
 Mots clés :
 Évaluation et statut
 Évaluation par compétences et évaluation des compétences
 Matière de la langue et disciplines
 Tâches complexes et projet de travail
 Travail par compétences dans les différentes disciplines

CLIQUEZ ICI pour élaborer votre demande de formation. Vous pouvez vous appuyer sur les questionnements ci-contre ou ceux repérés dans votre établissement.

12. Réussir les réformes des lycées

REUSSIR LA REFORME DES LYCEES » est un des objectifs prioritaires de formation de l'académie pour l'année 2012-2013. Une liste de questionnements pouvant être abordés est fournie à titre indicatif.

Pour plus de précisions, l'établissement intéressé peut contacter le référent formation continue de son bassin (voir ici).

Demande sur mesure à formuler ici	Réforme des lycées (général, techno., voie prof.)	Code Paf : 1210Z0 ORGANISME : Dafpa et Inspection
PUBLIC. Equipe d'établissement (minimum 10 participants) ou de regroupement d'établissements (minimum 5 personnes par établissement). DURÉE. 13 heures	OBJECTIFS. Formation collective négociée destinée à répondre à des besoins identifiés à l'échelle d'un établissement, d'un regroupement d'établissements au niveau du bassin ou du département dans le cadre de la mise en oeuvre de la réforme. CONTENUS. Le contenu de cette formation est à déterminer en fonction des besoins identifiés localement. Une liste non exhaustive de différentes problématiques qui peuvent être abordées lors de ce stage est proposée, ainsi que divers contenus déclinés en mots-clés. Cette liste est accessible en cliquant sur le lien suivant : http://www.paf.ac-versailles.fr/docs/ens/Reforme_lycee.pdf MODALITÉS. Stage d'établissement et/ou de bassin négocié. L'identification des besoins est réalisée au niveau de l'établissement (ou regroupement d'établissements) : accéder au formulaire -> http://www.paf.ac-versailles.fr/docs/ens/6.Formulaire_demande_collective.pdf .	
Candidature collective Identifiant Gaia : 12A0250289	Accompagnement personnalisé LP	Code Paf : 1280Z1 ORGANISME : Dafpa et Inspection
PUBLIC. PLP toutes disciplines, professeurs documentalistes, CPE, COP, assistants d'éducation... DURÉE. 13 heures	OBJECTIFS. Les textes définissant le baccalauréat professionnel en 3 ans prévoient un accompagnement personnalisé des élèves. On s'interrogera donc sur : les objectifs, soutien, approfondissement...), les formes de cet accompagnement (aide individualisée, modules, tutorat...), les organisations (alignement horaire et décloisonnement...), les outils d'évaluation, entretien avec l'élève...), la mise en oeuvre possible dans l'établissement : quels outils, quelle organisation ? L'évaluation des dispositifs. CONTENUS. Le contenu est à déterminer à partir des besoins identifiés localement.	

- l'ouverture à l'inter-degré : le continuum au service de la réussite des élèves

Les dispositifs **inter-degrés** sont renforcés et organisés pour une meilleure lisibilité :

- Formations disciplinaires
- Formations transversales
- Formations socle commun
- Formations de formateurs

L'ensemble de ces offres inter-degrés a fait l'objet d'un suivi particulier et d'une validation commune des personnels académiques et départementaux. Toutes les offres retenues dans ce cadre sont affichées conjointement dans le PAF académique et les PDF départementaux concernés, avec des indications de volume 1^{er} et 2nd degré. Les offreurs ont reçu un courrier validant l'offre et invitant à prendre contact avec les Directions académiques, via les IENA.



Volet 3 : personnels ATSS


- L'accompagnement de la mise en œuvre des réformes, développement des dispositifs RCBC – GFC pour l'ensemble des personnels concernés par l'application.
- L'application DEM'ACT concernant la dématérialisation de la transmission des actes des EPLE, dispositifs à destination des chefs d'établissement et des gestionnaires.
- La poursuite du développement des dispositifs inter-métiers et inter-catégoriels.


- Des passerelles « inter-volets »


Ces lignes de force, articulées à la structure commune de la formation, permettent de faire émerger des passerelles d'un volet métier à l'autre.

L'ensemble, inscrit dans une dynamique de valorisation des parcours des personnels et dans une fluidité facilitée, offre à chacun la possibilité de construire sa formation comme un projet ouvrant sur des horizons variés.

Les quelques exemples ci-dessous illustrent cette dimension d'ouverture partagée.

Dispositif	Code Paf : E11150	Identifiant : 12A0250412	Candidature : public désigné	
PROG. ECLAIR CULTURE COMMUNE RESEAUX 1er 2d DEGRES				
Organisme : DAFPA ET INSPECTION				
Objectif du dispositif : Développer une culture commune des réseaux 1er et second degrés.				
<hr/>				
Module				sélectionner
PROG. ECLAIR CULTURE COMMUNE RESEAUX 1er 2d DEGRES				
Objectif pédagogique : Voir dispositif.				
Contenu : Appropriation du mode de fonctionnement du réseau. Evaluation des instances pédagogiques. Décisions et choix d'actions prioritaires. Outils de communication du réseau.				
Modalités : Dates et lieu à définir.				
Public cible : Tout public inter catégoriel : IA IPR, chef d'établissement, IEN, enseignant 1er et second degré.				
Durée : 9 heures				

Dispositif	Code Paf : E41100	Identifiant : 12A0250002	Candidature : individuelle	
DEVENIR PERSONNEL D'ENCADREMENT				
Organisme : GOPIC				
Objectif du dispositif : Dans le cadre d'une approche inter-catégorielle, aider les personnels d'enseignement (premier et second degrés), d'orientation, d'éducation ainsi que les personnels administratifs à se préparer aux épreuves des concours de recrutement ou à postuler à un emploi fonctionnel. Qu'est-ce qu'un emploi fonctionnel ? Consulter http://www.education.gouv.fr/pid169/les-emplois-fonctionnels.html . Attention : cette formation a lieu le mercredi matin : aménagement d'emploi du temps indispensable (mercredi matin). Inscriptions en juin dans la limite des places disponibles.				
<hr/>				
Module				sélectionner
1. TRONC COMMUN TOUS METIERS DE L'ENCADREMENT				
Objectif pédagogique : Dans le cadre d'une approche inter-catégorielle, appréhender la fonction d'encadrement sous ses différents aspects.				
Contenu : Approfondissement de la connaissance du système éducatif et du fonctionnement d'un EPLE. Découverte de la fonction d'encadrement : les enjeux, les missions et les responsabilités. Conférences communes; séquences en immersion sur site dans différents types de service, d'établissement scolaire ou en circonscription du 1er degré, échanges avec les cadres qui y exercent. Séquences départementalisées. Préparation aux épreuves écrites et orales.				
Modalités : Tronc commun obligatoire pour tous les métiers de l'encadrement. Attention: cocher un autre module spécifique correspondant au concours choisi. La préparation se déroule sur environ 20 mercredis matins à Levallois-Perret (92) et autres sites. Aménagement d'emploi du temps indispensable.				
Public cible : Tout personnel qui se présente à un concours de recrutement de cadre ou postule à un emploi fonctionnel. Bien vérifier les conditions requises pour passer les concours. Le nombre de places est limité : seront prioritaires les candidats qui s'inscrivent en juin pour la première fois ou qui ont échoué au				

Dispositif	Code Paf : E31130	Identifiant : 12A0250003	Candidature : public désigné	
S'ADAPTER A UN EMPLOI DE FAISANT FONCTION				
Organisme : INSPECTION				
Objectif du dispositif : Faciliter l'adaptation professionnelle des personnels prenant des fonctions d'adjoint au chef d'établissement.				
<hr/>				
Module				sélectionner
S'ADAPTER A UN EMPLOI DE FAISANT FONCTION				
Objectif pédagogique : Faciliter l'adaptation professionnelle des personnels prenant des fonctions d'adjoint au chef d'établissement.				
Contenu : Faire un emploi du temps, les examens, le film de l'année, être cadre, de la prévision d'effectifs à l'EDT.				
Modalités : Dispositif modulaire, composé d'une journée en octobre et de 3 demi-journées échelonnées d'octobre à mai.				
Public cible : Personnels faisant fonction d'adjoint au chef d'établissement. Public désigné.				
Durée : 15 heures				

EVOLUTION DES MOYENS DE DIRECTION

Rentrée scolaire 2012

Etablissement				Chef d'établissement	Adjoint au Chef d'établissement	Observations
RNE	Type	Nom	Ville			
RENTREE SCOLAIRE 2012 : SUPPRESSIONS						
0921398V	COLLEGE	JEAN MOULIN	MEUDON LA FORET		-1	Suppression
0920693D	COLLEGE	SAINT EXUPERY	MEUDON LA FORET		-1	Suppression
0950884V	COLLEGE	CARNOT	ARGENTEUIL		-1	Suppression
0910625K	LYCEE	ROSA PARKS	MONTGERON		-1	Transfert du centre médico-pédagogique La varenne Jarcy vers le centre médico-pédagogique de Bouffémont
RENTREE SCOLAIRE 2012 : CREATIONS						
0922701L	COLLEGE	NOUVEAU	MEUDON LA FORET		1	Création
0922662U	COLLEGE	PAPAREMBORDE	COLOMBES		1	Création
0911254U	LP	CHARLES BAUDELAIRE	EVRY		1	Création
0951788C	LYCEE	GEORGE SAND	DOMONT		1	Transfert du centre médico-pédagogique La varenne Jarcy vers le centre médico-pédagogique de Bouffémont