



BULLETIN OFFICIEL DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

● Programme national de pilotage :  
dispositifs de septembre 2005  
à juillet 2006

**ENCART**  
B.O. n° 26  
du 7-7-2005

# SOMMAIRE

## *P*ROGRAMME NATIONAL DE PILOTAGE : DISPOSITIFS DE SEPTEMBRE 2005 À JUILLET 2006

---

- III **PNP de la formation continue des personnels ATOS et ITRF des services déconcentrés - DPMA (dispositifs de septembre 2005 à juillet 2006)**  
N.S. n° 2005-090 du 20-6-2005 (NOR : MENA0501226N)
- III - Texte de cadrage adressé aux recteurs d'académie
- VI - Dispositifs nationaux 2005-2006
- X - Note technique à l'attention des services académiques de formation des personnels ATOS
- XI - Actions de formation "Hautes technologies de l'informatique" destinées aux personnels informaticiens des services académiques et de l'administration centrale
- XVI **PNP de la formation continue des personnels d'encadrement de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur (2ème semestre 2005)**  
N.S n° 2005-097 du 28-6-2005 (NOR : MEND0501282N)
- XVIII - Liste des dispositifs de septembre à décembre 2005
- XXIII - Modalités de candidature et d'inscription aux dispositifs du PNP encadrement

# **PROGRAMME NATIONAL DE PILOTAGE DE LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS ATOS ET ITRF DES SERVICES DÉCONCENTRÉS - DPMA (dispositifs de septembre 2005 à juillet 2006)**

**N.S. n° 2005-090 du 20-6-2005**  
**NOR : MENA0501226N**  
**RLR : 613-1**  
**MEN - DPMA**

## **TEXTE DE CADRAGE ADRESSÉ AUX RECTEURS D'ACADÉMIE**

■ La modernisation de l'État se poursuit et l'éducation nationale doit s'adapter aux profondes réformes en cours.

Dans ce contexte, la formation continue des personnels IATOSS a un rôle de premier plan à jouer dans l'accompagnement du changement. En effet, les grandes orientations politiques ne produisent leur plein effet que lorsque, grâce, notamment, à la formation, les pratiques professionnelles, les métiers et les compétences changent en profondeur.

C'est pourquoi ce texte, à portée pluriannuelle, précise les axes prioritaires ainsi que les modalités à mettre en œuvre dans le programme national comme dans les plans académiques de formation.

### **I - Les priorités nationales 2005-2006**

#### **I.1 La décentralisation**

Les personnels techniciens, ouvriers et de

service (TOS) sont mis à la disposition des collectivités locales depuis le 1er janvier 2005, en application de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

Le 1er janvier 2006 s'ouvrira le délai de deux ans pendant lequel ces agents pourront exercer leur droit d'option entre une intégration dans la fonction publique territoriale et un détachement sans limitation de durée.

Il appartiendra aux services académiques de formation d'accompagner ces personnels en assurant également le transfert d'une "culture éducation nationale" afin qu'ils puissent assurer au quotidien la dimension éducative des missions qui leur sont confiées, en favorisant dans toute la mesure du possible les échanges avec les conseils régionaux et les conseils généraux, et cela jusqu'au 31 décembre 2005.

De même, au sein des EPLE, ce sont tous les métiers de l'équipe administrative qui connaîtront des transformations significatives dues à la mise en œuvre de cette loi et qui devront faire l'objet de plans de formation tant individuels que collectifs.

## **I.2 La loi organique relative aux lois de finances (LOLF)**

Après deux années d'expérimentation partielle dans les académies de Bordeaux et de Rennes, en 2004, et dans toutes les académies en 2005, la LOLF entre intégralement et définitivement en application le 1er janvier 2006.

Ce texte introduit à la fois une nouvelle culture, avec l'abandon de la logique ancienne de moyens au profit d'une logique de résultats fondée sur la notion de performance, et de nouveaux modes de gestion accompagnés d'outils et systèmes d'information adaptés.

L'effort de formation entrepris depuis 2004 sur l'esprit et l'économie de la LOLF devra être poursuivi en 2005-2006 au bénéfice de tous vos agents, en promouvant les actions intercatégorielles.

Par ailleurs, de nouvelles formations, plus techniques, devront être organisées au plus tôt afin de préparer le basculement des services à la LOLF. Ces formations devront porter tant sur l'adaptation des compétences dans les domaines comptable et financier que sur l'utilisation des outils informatiques mis à jour pour l'échéance du 1er janvier 2006.

Enfin, avec l'aide de la mission de la formation, des thèmes plus transversaux seront à développer, comme "LOLF et performance" et "LOLF et GRH"

Un chantier d'une telle ampleur, touchant un si grand nombre d'agents, à réaliser dans un temps si contraint, représente un réel défi que vous aurez à cœur de relever car l'enjeu est d'importance.

## **I.3 La gestion des ressources humaines (GRH)**

Les nouvelles modalités d'évaluation et de notation de certains fonctionnaires, créées par le décret du 29 avril 2002, entrent en application au ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Des personnes-ressources de chaque académie ont été formées par la mission de la formation à l'élaboration concertée des fiches de poste et à la fixation d'objectifs.

Il vous appartient de compléter le redéploiement de ces formations dans vos académies respectives, en vous assurant que tous les personnels concernés auront été formés, évaluateurs comme évalués.

Une deuxième vague de formation, se déroulant selon le même schéma (formation de formateurs académiques par la mission de la formation et redéploiement dans les académies), portera sur l'entretien d'évaluation proprement dit et l'élaboration du compte rendu d'évaluation prévu par le décret précité.

La mise en œuvre de cette réforme confère une dimension nouvelle aux pratiques de GRH et de management : l'agent participe à la définition de ses missions et de son activité professionnelle, et progresse grâce aux objectifs qui lui sont fixés et aux moyens - en particulier : la formation continue - qui lui sont donnés pour les atteindre. C'est pourquoi les besoins de formation exprimés lors des entretiens d'évaluation devront nourrir les plans académiques en privilégiant parcours individualisés et formations d'équipes.

## **I.4 La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**

L'accélération prévue du nombre de départs à la retraite d'agents de notre ministère entre 2005 et 2013 impose une profonde réflexion sur les modalités de leur remplacement, dans un contexte marqué par l'introduction de la LOLF autant que par la nécessité d'une plus grande adaptabilité des agents à des postes de travail en évolution.

À cette fin, l'observatoire des métiers et des compétences, que j'ai réactivé en 2004, a reçu pour mission la refonte de référentiels existants tels REFERENS pour les métiers ITRF. Parallèlement une étude approfondie sur l'évolution des métiers administratifs en EPLE a permis d'élaborer un référentiel de compétences sur l'évolution des métiers de l'équipe administrative de l'EPLE.

Des référentiels de formation correspondants seront construits conjointement par les services académiques et par l'administration centrale, en vue de permettre l'organisation de dispositifs de

formation destinés à renforcer les compétences et la polyvalence des agents en fonctions.

Enfin, afin de permettre aux agents d'évoluer ou d'entreprendre une seconde carrière en changeant de filière professionnelle, les services de formation doivent aider ceux qui le souhaitent à faire valider les acquis de leur expérience en leur proposant les formations adaptées.

## **II - Les modalités de mise en œuvre**

### **II.1 Un Programme national de pilotage rénové**

Dans un contexte de modernisation de l'État et de très forte évolution du système éducatif, la formation continue doit faire preuve d'une grande réactivité.

C'est pourquoi la publication au B.O. des dispositifs du PNP ne contient plus désormais que l'intitulé des thèmes retenus pour l'année, les objectifs et des éléments nécessaires et suffisants à la programmation budgétaire des services académiques, sans indication des dates et lieux des formations. Les informations complètes relatives à chaque dispositif seront diffusées en temps utile sur le site "RESCAFA"

Ainsi, les objectifs poursuivis comme les contenus et les modalités de chaque dispositif seront définis au plus près de l'actualité et des évolutions du système éducatif.

### **II.2 Des modalités de formation adaptées**

La pluralité des besoins en formation implique la mise en œuvre de modalités diversifiées. Le traditionnel face à face stagiaires-formateurs doit être complété ou relayé par d'autres modes de formation.

#### **II.2.1 La formation à distance**

Ces dernières années, grâce au travail conjoint du pôle de compétences e-learning piloté par la DPMA, de la mission de la formation et des services académiques, la formation à distance a pris une place de choix dans les préparations aux concours et l'adaptation à l'emploi. L'arrivée des classes virtuelles enrichit aujourd'hui ce dispositif qui doit être étendu à d'autres objectifs de formation. C'est également l'outil privilégié de la mutualisation et de l'optimisation des moyens.

#### **II.2.2 La formation sur le lieu de travail**

Formation d'équipes à de nouvelles pratiques, aide au management, la formation sur le lieu de travail permet à chacun d'être acteur de son apprentissage : les encadrants peuvent y jouer leur rôle de formateur, les plus anciens transmettre leur expérience, les plus jeunes apporter des connaissances actualisées, le tout étant coordonné par un professionnel de la formation qui saura formaliser les acquisitions.

#### **II.2.3 Le renforcement de l'accompagnement à la prise de fonction**

La prise d'une nouvelle fonction est une période capitale dans la carrière d'un agent. Chaque nouveau nommé doit pouvoir bénéficier d'une adaptation à l'emploi lui donnant les meilleures chances d'intégration et de réussite. Une équipe d'accompagnateurs est nécessaire : supérieurs hiérarchiques, maîtres de stage, tuteurs et e-tuteurs, responsables de formation, formateurs, le rôle de chacun sera précisé par un cahier des charges, partie intégrante du plan individuel de formation du nouveau nommé.

Comme les années précédentes, certains dispositifs du PNP 2005-2006 sont élaborés conjointement avec la direction de l'encadrement. L'intercatégorialité est également à privilégier dans vos plans académiques afin que tous partagent la même culture et que chacun réalise l'importance de son action au quotidien.

La charge de travail pour les prochaines années dans le domaine de la formation continue des personnels IATOSS est lourde, mais les enjeux sont importants. Je ne doute pas que vous mettez en œuvre tous les moyens nécessaires à la réalisation des plans académiques de formation articulés autour des priorités nationales et de vos politiques académiques.

Pour le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et par délégation,

Le directeur des personnels,  
de la modernisation et de l'administration  
Dominique ANTOINE

# DISPOSITIFS NATIONAUX 2005-2006

INTITULÉ	OBJECTIFS	PUBLICS	DURÉE	NOMBRE DE PERSONNES
<b>GRH</b>				
ARTICULATION ENTRE VAE, ORGANISATION APPRENANTE ET LE RÔLE PÉDAGOGIQUE DU MANAGER	À partir de l'existence d'un lien entre le rôle pédagogique du manager et les acquis de l'expérience des collaborateurs, bâtir une stratégie d'organisation apprenante avec objectif de VAE	Tous personnels ayant des fonctions management et/ou d'animation d'équipe	3 jours	30
LA NOTATION DES PERSONNELS, ÉLÉMENT DU DIALOGUE SOCIAL	Resituer les processus et procédure de notation comme outil de GRH et de dialogue social modernisés	Tous personnels ayant des fonctions management et/ou d'animation d'équipe	3 jours	30
L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE DÉFINITION DES OBJECTIFS ET D'ÉVALUATION	Appropriation de la démarche logique et managériale liée aux entretiens professionnels de la rédaction de la fiche de poste à l'évaluation en passant par la définition des objectifs	Formation de formateurs académiques	3 jours	150 (5 par académie)
LOLF et GRH : quels changements ?	Apporter des éléments de réponse actualisés concernant les conséquences techniques de la LOLF sur la GRH. Anticiper les changements culturels impliqués par la LOLF : passage d'une culture de moyens à une culture de résultats, responsabilisation accrue des services déconcentrés. Préciser l'évolution des missions et des responsabilités des personnels en charge de la GRH.	Responsables de la gestion des personnels y compris de la paye, responsable de formation, DRH	3 jours	30

INTITULÉ	OBJECTIFS	PUBLICS	DURÉE	NOMBRE DE PERSONNES
<b>LOLF</b>				
SÉMINAIRE DES AMBASSADEURS ET FORMATEURS LOLF	Accompagnement à la mise en œuvre de la LOLF	Ambassadeurs et formateurs LOLF	10 jours	60
MISE EN ŒUVRE DE LA LOLF DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVE	Permettre aux acteurs académiques de mettre en œuvre le programme Enseignement scolaire privé	Responsables des rectorats de la gestion des moyens et des personnels de l'enseignement privé	2 jours	60
<b>PROFESSIONNALISATION</b>				
ADAPTATION EMPLOI DES CHEFS DE DIVISION ET CONSEILLERS TECHNIQUES DE RECTEUR <b>DE/DPMA</b>	Favoriser le développement d'une culture commune, appréhender les différentes dimensions du management, développer les savoir-faire nécessaires pour chacune de ces dimensions en fournissant notamment des outils immédiatement opérationnels	Chefs de division des rectorats et conseillers techniques de recteurs sociaux et de santé nouvellement nommés.	10 jours	30
ACTEURS DE L'ACCUEIL ET DE L'ACCOMPAGNEMENT DES NOUVEAUX NOMMÉS (2ème partie)	A partir du travail effectué en juin 2005, identifier des stratégies en fonction des publics accueillis et des objectifs assignés au dispositif	Responsables de CAFA, ingénieurs de formation chargés de l'accompagnement des nouveaux nommés	3 jours	20
ÉCHANGES DE PRATIQUES : OBJECTIFS ET MODALITÉS	Appropriation de l'outil échange de pratique comme modalité de formation en identifiant ses objectifs et ses modalités	Responsables de CAFA, ingénieurs de formation chargés de l'accompagnement des nouveaux nommés	3 jours	20
LA COMMUNICATION DES SERVICES DE FORMATION	Comment inclure la communication du service de formation dans la communication du rectorat, comment faire connaître ce que l'on fait ?	Les personnes ayant un rôle à jouer dans la communication de leur service de formation (responsable de formation, documentalistes,...)	2 jours	40
E-TUTORAT OU L'ACCOMPAGNEMENT DES DISPOSITIFS DE FORMATION OUVERTE ET À DISTANCE (Foad)	Identifier les spécificités des tuteurs et accompagnateurs à distance	Responsables de formation, personnes ressources académiques et animateurs Foad	3 jours	40

<b>INTITULÉ</b>	<b>OBJECTIFS</b>	<b>PUBLICS</b>	<b>DURÉE</b>	<b>NOMBRE DE PERSONNES</b>
MÉDECINE DE PRÉVENTION : LE HARCÈLEMENT MORAL	Renforcer les pratiques professionnelles, en vue du repérage, de l'orientation et du suivi des personnels en difficulté du fait de harcèlement moral ou d'une organisation du travail pathogène	Médecins de prévention de l'enseignement scolaire	2,5 jours	60
ADAPTATION À L'EMPLOI DES CTD SANTÉ-SOCIAL	Développer leurs compétences de conseil, d'encadrement et d'animation dans leur secteur d'attribution	CTD (médecins, infirmiers, assistants sociaux)	7 jours	30
ACCOMPAGNEMENT À LA PRISE DE FONCTION DES AGENTS COMPTABLES NOUVELLEMENT NOMMÉS <b>DE/DPMA</b>	Offrir une formation spécifique aux personnels nouvellement affectés dans les fonctions d'agent comptable d'EPL et n'ayant aucune expérience dans ce domaine	Nouveaux agents comptables nouvellement nommés en EPLE	5 jours	150
REGROUPEMENT Fodad SASU	Formation-action pour accompagner les dispositifs académiques	Les animateurs du dispositif en académie	4 jours	20
REGROUPEMENT Fodad adjoint	Formation-action pour accompagner les dispositifs académiques	Les animateurs du dispositif en académie	4 jours	20
REGROUPEMENT Fodad nouveaux gestionnaires	Formation-action pour accompagner les dispositifs académiques	Les animateurs du dispositif en académie	4 jours	40
REGROUPEMENT Fodad secrétaires EPLE	Formation-action pour accompagner les dispositifs académiques	Les animateurs du dispositif en académie	4 jours	20
SÉMINAIRE IHS	Cerner les orientations à donner à la mission d'inspection en hygiène et sécurité. Favoriser le développement de la mission de contrôle.	Les inspecteurs hygiène et sécurité en fonction dans l'enseignement scolaire et dans l'enseignement supérieur et la recherche	2 jours	35



INTITULÉ	OBJECTIFS	PUBLICS	DURÉE	NOMBRE DE PERSONNES
RESPONSABLES DE LA GESTION DU PATRIMOINE DANS LES UNIVERSITÉS : "FAIRE VIVRE CETTE FONCTION AU QUOTIDIEN DANS L'UNIVERSITÉ ET À L'EXTÉRIEUR DE L'UNIVERSITÉ" <b>DE/DPMA</b>	Formation d'adaptation à l'emploi des lauréats des concours IGR et IGE, 3ème et dernière session après celles proposées en janvier et avril 2005	IGR et IGE, responsables des services de gestion du patrimoine dans l'enseignement supérieur, ayant assisté aux 2 premières sessions	3 jours	40
<b>EXPLICITATION DE DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES</b>				
PLAN PARTICULIER DE MISE EN SURETÉ FACE AUX RISQUES MAJEURS (PPMS) <b>DE/DPMA</b>	Élaborer des propositions d'action visant à répondre aux besoins des responsables académiques pour l'organisation et la mise en œuvre de la formation des personnels d'encadrement chargés de l'élaboration du PPMS	Personnes-ressources d'académies, chefs d'établissement, gestionnaires	3 jours	
INTÉGRER LES PRÉCEPTES DU DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LE QUOTIDIEN DES EPLE POUR EN FAIRE UN LIEU D'EXEMPLARITÉ <b>DE/DPMA</b>	Sensibiliser les chefs d'établissement et les gestionnaires aux concepts du développement durable, pour leur permettre d'en intégrer progressivement les préceptes dans les pratiques liées au fonctionnement de l'EPLÉ	Chefs d'établissement et gestionnaires	2 jours	60
SÉMINAIRE DES RESPONSABLES ACADÉMIQUES DES AFFAIRES FINANCIÈRES	Expliciter les nouvelles dispositions réglementaires	Chefs de DAF et leur adjoint	2 jours	60
SÉMINAIRE DES COORDONNATEURS "PAYE"	Améliorer la qualité des prestations "paye"	Coordonnateurs paye	2 jours	60
SÉMINAIRE DES CORRESPONDANTS CONSEIL AUX EPLE	Améliorer la qualité des prestations "conseil aux EPLE"	Représentant des cellules conseil EPLE et chefs de DAF	2 jours	60
SÉMINAIRE DES CORRESPONDANTS ACADÉMIQUES RETRAITE	Expliciter les nouvelles dispositions réglementaires	Réseau des personnels des services des pensions et des validations	2 jours	60

# **NOTE TECHNIQUE À L'ATTENTION DES SERVICES ACADÉMIQUES DE FORMATION DES PERSONNELS ATOS**

Chaque dispositif fera l'objet d'une fiche détaillée et d'une campagne d'inscription distincte.

Les fiches seront publiées sur le site de la mission de la formation :

<http://els6.ac-toulouse.fr/mission-de-la-formation>

Toute inscription à un dispositif doit se faire par l'intermédiaire du service académique de formation qui organise sa campagne de recueil de candidatures puis les transmet au moyen de l'outil Gaïa PNP.

Les modalités de convocations restent inchangées (RESCAFA).

# ACTIONS DE FORMATION “HAUTES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATIQUE” DESTINÉES AUX PERSONNELS INFORMATIENS DES SERVICES ACADÉMIQUES ET DE L'ADMINISTRATION CENTRALE

## 1 - Objet

Le plan national de formation “**hautes technologies de l'informatique**” est un ensemble de dispositifs de formations proposés au niveau national. Il est destiné aux informaticiens des services académiques (CATI et CDTI) et de l'administration centrale. Il répond aux besoins d'accompagnement à la mise en œuvre dans les services des différentes composantes techniques et logicielles des systèmes d'information. Il s'inscrit dans les axes de progrès définis dans le Schéma Stratégique des Systèmes d'Information et des Télécommunications (S3IT).

Ce plan national de formation traduit d'une part les priorités nationales en matière de projets informatiques et d'autre part le nécessaire maintien du potentiel aux technologies et outils déployés en académie dans le cadre national. Il doit être décliné au niveau académique et traduire les options et engagements de l'académie en matière de maintien des compétences professionnelles des équipes informatiques dans le cadre des objectifs fixés nationalement. Il peut être complété par des dispositifs de formation spécifiques à l'académie pour tenir compte des projets informatiques locaux ou d'un développement particulier de compétences.

## 2 - L'offre de formation

L'offre nationale de formation à destination des équipes informatiques est définie sous forme de parcours de formation professionnalisant par métiers et par domaines.

Ces parcours ont vocation :

- à aider chacun à identifier les formations dont il a besoin ;
- à se repérer dans l'offre de formation ;
- à organiser ses demandes de formation.

### Métiers

- Management
- Assistance technique
- Système
- Réseau
- Exploitation
- Développement
- Diffusion

### Domaines

- Sécurité
- Décisionnel

Les parcours visuels des formations, les programmes des dispositifs et modules de formation seront accessibles à l'adresse :

[www.orion.education.fr/dpma-a3](http://www.orion.education.fr/dpma-a3). [rubrique : Formation des informaticiens puis Plan National de Formation]

Vous y trouverez notamment les fiches descriptives des programmes, contenus et

prérequis spécifiques à une action [rubrique :  
Fiches programme]

### 3 - Les différentes modalités de formation

#### Les séminaires et conférences techniques

Les séminaires et conférences techniques sont organisés à l'attention des chefs de centre informatique et des responsables des équipes nationales, ils ont pour objectif le perfectionnement professionnel et l'accompagnement à l'évolution technologique.

#### Les journées techniques et ateliers d'échanges

Les journées techniques s'adressent à des publics définis selon la nature du regroupement avec pour objectif de sensibiliser aux technologies "pointues" et à leurs impacts sur les systèmes. Elles proposent aussi un espace d'échanges et de mutualisation des pratiques.

#### La formation à distance

La Formation Ouverte A Distance propose à tous les informaticiens des outils de travail collaboratif et d'enseignement en ligne.

L'apprenant suit la formation selon un parcours qu'il peut personnaliser en fonction de ses besoins en utilisant les outils mis à sa disposition. Son parcours de formation est suivi par un tuteur. Les offres de services associées sont proposées par le pôle de compétences interacadémique FOAD hébergé à Toulouse.

#### Les sessions intra-académiques

Les dispositifs proposés s'attachent dans tous les cas où cela est possible à rapprocher la formation de l'intéressé. Ainsi lorsque la demande académique est suffisante (au-delà de huit personnes souhaitant participer à une même action, cinq personnes dans le cas spécifique des DOM et TOM), et que des contraintes logistiques et financières le permettent, les sessions sont organisées localement. Elles sont programmées en coordination avec le service informatique de l'académie concernée.

#### Les sessions interacadémiques

Les sessions interacadémiques sont pilotées et mises en place nationalement par la SDPI à partir du recueil des besoins établi par les

académies dans le cadre des formations inscrites dans le présent plan de formation des équipes informatiques.

#### L'enveloppe académique de formation individuelle [EAFi<sup>2</sup>]

L'enveloppe EAFi<sup>2</sup> permet de financer des formations à des technologies de pointe en complément des dispositifs nationaux. C'est une réponse individuelle, souple et adaptée répondant aux besoins exprimés par les académies. Les sessions se déroulent dans les locaux du prestataire en mode interentreprise.

### 4 - La gestion des inscriptions

#### 4.1 Définition du plan de formation académique

L'académie définit ses besoins en formation et ses modalités d'actions en tenant compte des priorités nationales et projets académiques dans le cadre des objectifs définis dans le plan national de formation.

#### 4.2 Recueil des besoins académiques

L'académie réalise en interne le recueil de ses besoins en formation et transmet la consolidation des besoins à la SDPI. À partir de ces éléments, l'académie en accord avec la SDPI définit les modalités pratiques d'organisation des formations réalisées dans l'académie et à l'échelon national.

#### 4.3 Modalités de mise en place des formations en intra-académique

Lorsque la demande académique permet de constituer des groupes homogènes et que des contraintes logistiques et financières le permettent, les sessions sont organisées localement. Elles sont programmées dans les locaux de l'académie en coordination avec le service de l'académie concernée pour tenir compte des contraintes de déplacement et de disponibilité des agents.

#### 4.4 Modalités de mise en place des formations en interacadémique

Lorsque la demande académique ne permet pas de constituer des groupes homogènes, les informaticiens concernés sont alors invités à participer à des sessions nationales de formation

interacadémique se déroulant pour l'essentiel à Paris. Une application informatique spécifique aux informaticiens permet l'inscription individuelle du stagiaire aux sessions de formations souhaitées.

#### 4.5 Les candidatures individuelles

Elles viennent en complément des formations proposées dans le plan national de formation des informaticiens. Elles font l'objet d'un examen financier particulier et nécessitent un accord préalable de la SDPI. Les formations doivent relever du domaine des formations

“hautes technologies de l'informatique”.

#### 4.6 Les journées techniques

Afin de tenir compte au mieux des contraintes de service et des disponibilités des personnels informatiques, les inscriptions aux journées techniques se feront dorénavant à travers un appel à candidature spécifique environ cinq semaines avant le début de la formation sur proposition des chefs de centre.

#### 4.7 La formation à distance

Les inscriptions sont en libre accès sur le site FOAD [<http://foad.orion.education.fr/>].

## 5 - Calendrier

Étape 1	Communication du plan national de formation aux chefs de centre	mai 2005
Étape 2	Publication du plan national de formation au B.O.	juin 2005
Étape 3	Déclinaison du plan académique de formation et recueil des besoins académiques (GAIA)	été 2005
Étape 4	Consolidation des besoins académiques au niveau national	septembre 2005
Étape 5	Publication du calendrier des sessions de formation intra-académique et interacadémique	septembre 2005
Étape 6	Début des formations intra-académiques	octobre 2005
Étape 7	Début des formations interacadémiques	novembre 2005

**Parcours de formation**

<b>MÉTIERES OU DOMAINES PROFESSIONNELS</b>	<b>JOURNÉES TECHNIQUES</b>	<b>CONCEPTS D'ARCHITECTURE</b>	<b>SERVICES</b>	<b>SGBD</b>	<b>COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES AU MÉTIER</b>
Métier du management	- Journées techniques du Gartner				- Réunion des chefs de centre - Séminaire "les tendances de l'informatique" - Journées de formation spécifiques
Métier de l'assistance technique	- Les journées des responsables CRIA [J-CRIA] - Les journées du poste de travail [J-PC]	- Architecture réseau - Architecture de sécurité - Technologie Web - Gestion d'identité et signature électronique		- DB2 - Expertise : outils de gestion	- Serveur Linux - Environnement Open source - Éole-Serveur Linux en EPLE - Migration du poste de travail
Métier de l'administration système	- Les journées Systèmes et Réseau [J-SR]	- Architecture réseau - Architecture de sécurité - Technologie Web - Gestion d'identité et signature électronique	- BEA-Web Logic Server - BEA-Web Logic Intégration - ClearTrust (RSA) - Messagerie (SUN) - Services Open source	- DB2 - Admin : DBA 1et 2	- Serveur Linux - Supervision des systèmes - Environnement Open source
Métier de l'administration réseau	- Les journées Systèmes et Réseau [J-SR]	- Architecture réseau - Architecture de sécurité - Technologie Web - Gestion d'identité et signature électronique			- Serveur Linux - Réseaux et télécommunications - Environnement Open source - Supervision du réseau - Sécurité des réseaux

Métier de l'exploitation (administration des SI)	- Les journées de l'exploitation [J-ADSI]	- Architecture réseau - Architecture de sécurité - Technologie Web - Gestion d'identité et de signature électronique	- Services open source - BEA-Web Logic Server - BEA-Web Logic Intégration	- DB2 - Expertise : outils de gestion - Base de données- MySql [iprof]	- Environnement Open source - École-Serveur Linux en EPLE - Outil décisionnel : Business Objects
Métier du développement	- Les journées du développement [J-DEV]	- Architecture réseau - Architecture de sécurité - Technologie Web - Gestion d'identité et signature électronique	- BEA-Web Logic Server - BEA-Web Logic Intégration - ClearTrust (RSA)	- DB2 - Développement	- Environnement Open source - Méthodologie de développement - Langage de développement - Accompagnement et suivi de projets
Métier de la diffusion	- Les journées de la diffusion [J-DIFF]	- Architecture réseau - Architecture de sécurité - Technologie Web - Gestion d'identité et signature électronique	- BEA-Web Logic Server - BEA-Web Logic Intégration	- DB2 - Expertise : outils de gestion - Base de données- MySql [iprof]	- Environnement Open source - Accompagnement et suivi de projets - Outils de médiatisation de contenus [FOAD] - Classe virtuelle
Domaine du décisionnel	- Les journées du pilote [J-PIL]	- Architecture réseau - Architecture de sécurité - Technologie Web			- Outil décisionnel : Business Objects - Outil décisionnel : Système d'information décisionnel
Domaine de la sécurité	- Les journées de la Sécurité des Systèmes d'Information [J-SSI]	- Architecture réseau - Architecture de sécurité - Technologie Web - Gestion d'identité et signature électronique			- Sensibilisation aux politiques de sécurité

# **PROGRAMME NATIONAL DE PILOTAGE DE LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS D'ENCADREMENT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (2ème semestre 2005)**

**N.S. n° 2005-097 du 28-6-2005**

**NOR : MEND0501282N**

**RLR : 613-1**

**MEN - DE**

## **PRÉSENTATION**

Ce programme a pour vocation d'accompagner la politique ministérielle avec pour objectif central la volonté d'assurer la réussite de tous les élèves dans un système éducatif en évolution.

La prochaine année scolaire s'inscrit dans cette perspective et doit prendre en compte la mise en application de la LOLF au 1er janvier 2006.

Ainsi, la formation continue des personnels d'encadrement accompagne prioritairement la mise en œuvre des grands chantiers ministériels et de la modernisation financière de l'État. Par ailleurs, elle s'inscrit dans un processus continu de gestion de carrière des cadres.

Dans ce contexte également fortement marqué par la décentralisation et la déconcentration, la direction de l'encadrement a la volonté de renforcer les compétences des personnels d'encadrement dans différents domaines et en particulier : le pilotage et l'évaluation de l'établissement, les phénomènes de société,

l'évolution du système éducatif, la décentralisation et la LOLF.

Toutes les formations proposées visent une professionnalisation accrue des personnels par le développement de leurs compétences managériales et individuelles dans le sens de la consolidation d'un encadrement cohérent en tenant compte de l'évolution des métiers.

Elles doivent notamment permettre de construire des modes d'organisation et de travail intercatégoriels en vue d'optimiser les compétences et assurer un meilleur pilotage pédagogique concerté entre personnels de direction et corps d'inspection aux niveaux de l'établissement et de l'académie.

Des actions d'adaptation à l'emploi sont organisées pour assurer de meilleures conditions pour la prise de nouvelles fonctions.

Enfin, certaines formations témoignent de la volonté de mieux articuler les différents temps de la formation dans des champs où l'actualisation



des connaissances est indispensable comme les domaines financiers et juridiques.

Les actions proposées pour le 2<sup>ème</sup> semestre de l'année 2005 s'inscrivent dans la continuité du plan paru en janvier 2005 et reprennent les objectifs fixés dans la note de présentation du 8 décembre 2004 parue au B.O. spécial n° 1 du 6 janvier 2005. Certaines formations d'adaptation à l'emploi ou sur des thèmes spécifiques comme le développement durable ainsi que la prévention des risques et la gestion de crise sont organisées conjointement avec la DPMA.

Afin d'assurer une meilleure coordination entre les formations assurées aux niveaux national et académique, une circulaire d'orientation politique est en préparation. Ce texte indiquera les grandes lignes de la stratégie de formation de l'encadrement pour les prochaines années.

Il sera complété annuellement par la liste des actions à mettre en place en fonction des priorités ministérielles qui sera publiée pour cette année

en septembre afin de guider la préparation des PAF 2006-2007 et les formations continues nationales.

Les fiches de présentation des actions de formation continue du personnel d'encadrement au niveau national seront disponibles sur le site [www.esen.education.fr](http://www.esen.education.fr) et sur [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr), personnel d'encadrement.

Le calendrier sera ajusté grâce aux nouvelles techniques de communication pour tenir compte des contraintes des personnels concernés. Cette organisation permettra de mieux répondre aux besoins de formation et d'assurer la plus grande présence aux stages.

Pour le ministre de l'éducation nationale,  
de l'enseignement supérieur et de la recherche  
et par délégation,  
Le chef de service,  
adjoint au directeur de l'encadrement  
Claude LECOMPTE

# LISTE DES DISPOSITIFS DE SEPTEMBRE À DÉCEMBRE 2005

## SÉMINAIRES THÉMATIQUES Enseignement scolaire

Piloteur de l'établissement				
Public Nombre de places	Intitulé	Objectif	Dates	Identifiant
Personnels de direction rentrant de l'étranger 50 places	Regard sur l'évolution du système éducatif : LOLF, nouvelles relations avec les collectivités territoriales, ...	Identifier les conséquences managériales et organisationnelles nouvelles impulsées par la mise en œuvre des grands chantiers de modernisation de l'administration	27-28 septembre 2005	05NDEN0002
Inspecteurs (20 places pour la formation permanente) Personnels de direction (15 places pour la formation permanente) stage commun avec la formation initiale	Formation juridique : étude du contentieux	Être responsable dans le contexte juridique du système éducatif français et communautaire et prévenir l'émergence de contentieux	17-18 octobre 2005	05NDEN0003
Personnels de direction 25 places	Faire vivre le pilotage partagé d'un EPLE - 1	Conduire une réflexion sur les différents modes de pilotage d'un établissement d'enseignement	13-14 octobre 2005	05NDEN0004
Personnels de direction 50 places	Formation juridique : les partenariats entre les EPLE et les institutions publiques locales	Faciliter la mise en œuvre des partenariats dans un contexte territorial évolutif	9-10 novembre 2005	05NDEN0005
Personnels de direction 25 places	Faire vivre le pilotage partagé d'un EPLE - 2	Conduire une réflexion sur les différents modes de pilotage d'un établissement d'enseignement	7-8 novembre 2005	05NDEN0006
Personnels de direction 40 places	Piloter par les résultats et les performances	Aider les personnels d'encadrement à prendre en compte les évolutions managériales et organisationnelles liées aux politiques nouvelles (LOLF...)	6-8 décembre 2005	05NDEN0007

**Évolution du système éducatif**

<b>Public Nombre de places</b>	<b>Intitulé</b>	<b>Objectif</b>	<b>Dates</b>	<b>Identifiant</b>
IA-IPR Personnels de direction 50 places	Les inspections concertées	Développer les compétences en matière d'évaluation participative	18 octobre 2005	05NDEN0008
Personnels de direction formation initiale et 15 places pour la formation permanente	Le pilotage partagé de l'orientation : entre l'éducatif et le politique	Appréhender les principales logiques de l'orientation des élèves et les particularités du système français d'orientation comparativement à celles des pays de la communauté européenne	19-20 octobre 2005	05NDEN0009
Corps d'inspection Personnels de direction 20 places	L'éthique professionnelle	Clarifier la position du professionnel d'enseignement dans le champ législatif, déontologique et éthique	13 octobre 2005 17 novembre 2005 15 décembre 2005	05NDEN0010
Corps d'inspection 30 places	La carte de forma- tion des langues	Appréhender les enjeux d'une politique académique de développement de l'enseignement des langues	29-30 novembre 2005	05NDEN0011
Personnels de direction Corps d'inspection Conseillers de recteur 45 places	La valorisation des voies professionnelle et technologique : rôle des personnels d'encadrement	Inciter les cadres participant à l'élaboration des politiques locales de formation professionnelle et les acteurs institutionnels de l'orientation à développer les dispositifs nécessaires pour répondre aux orientations législatives	15-16 décembre 2005	05NDEN0012

Public Nombre de places	Intitulé	Objectif	Dates	Identifiant
<b>Phénomènes de société</b>				
Personnels de direction formation initiale et 15 places pour la formation permanente	Les incivilités à l'école : prévention et remédiation	Appréhender le caractère complexe de toute situation de violence pour pouvoir agir de façon adéquate en partenariat avec les différents acteurs	19-20 octobre 2005	05NDEN0013
Représentants des trois académies concernées (Amiens, Lille, Rouen) 60 places	La prévention des risques et gestion des crises : le PPMS (Action commune avec la DPMA-MIFOR)	Constituer un réseau de personnes ressources capables d'accompagner chaque école et EPLE dans la mise en œuvre de leur PPMS	23-25 novembre 2005	05NDEP0014
Personnels de direction Gestionnaires d'EPLÉ IEN du 1er degré 60 places	Le développement durable et éco-responsabilité : formation de personnes ressources (Action commune avec la DPMA-MIFOR)	Constituer un réseau de personnes ressources capables d'accompagner les EPLE dans la mise en œuvre de ce principe	17-18 novembre 2005	05NDEP0015
<b>Décentralisation</b>				
Personnels de direction formation initiale et 15 places pour la formation permanente	Le partenariat et les politiques publiques	Préparer les cadres en formation au travail en collaboration avec les partenaires extérieurs dans le cadre de nouveaux contextes	19-20 octobre 2005	05NDEN0016

## PRISE DE FONCTION ET ADAPTATION À L'EMPLOI

### Enseignement scolaire

Agents comptables nouvellement nommés en EPLE 150 places	Adaptation à l'emploi consécutive à la prise de fonction en EPLE (Action commune avec la DPMA-MIFOR)	Consolider et approfondir les pratiques professionnelles	24-28 octobre 2005	05NDEP0017
Personnels de direction et gestionnaires-agents comptables nouvellement nommés en GRETA 45 places	Adaptation à l'emploi consécutive à la prise de fonction en GRETA	Développer une culture partagée de la politique et de la gestion en utilisant des outils communs d'aide à la décision	23-24 novembre 2005	05NDEN0018

<b>Public Nombre de places</b>	<b>Intitulé</b>	<b>Objectif</b>	<b>Dates</b>	<b>Identifiant</b>
SGA et SGASU nouvellement nommés en rectorat ou inspection académique (secrétaires généraux d'académie, d'inspection académique et secrétaires généraux adjoints d'académie et/ou directeurs des relations et ressources humaines) 40 places	Adaptation à l'emploi consécutive à la prise de fonction en rectorat ou inspection académique	Inscrire son action en adéquation avec la politique académique et les programmes de modernisation de l'action publique	14-15 décembre 2005	05NDEN0019
Chefs de division de rectorat et conseillers techniques de recteurs sociaux et de santé nouvellement nommés 30 places	Adaptation à l'emploi consécutive à la prise de fonction en rectorat (Action commune avec la DPMA- MIFOR)	Favoriser le développement d'une culture commune du management et l'appropriation d'outils opérationnels	Date à fixer ultérieurement	05NDEP0020
IEN chargé de circonscription du 1er degré sur liste d'aptitude ou détachés au 1er septembre 2005	Adaptation à l'emploi consécutive à la prise de fonction		5-8 septembre 2005	05NDEN0021
Conseillers d'administration scolaire et universitaire recrutés sur liste d'aptitude ou détachés	Adaptation à l'emploi consécutive à la prise de fonction		7-10 novembre 2005	05NDEN0022
IA-IPR établissement et vie scolaire recrutés sur liste d'aptitude ou détachés	Adaptation à l'emploi consécutive à la prise de fonction		novembre 2005	05NDEN0023
IA-IPR disciplinaires recrutés sur liste d'aptitude ou détachés	Accueil institutionnel		novembre 2005	05NDEN0024

<b>Public</b> <b>Nombre de places</b>	<b>Intitulé</b>	<b>Objectif</b>	<b>Dates</b>	<b>Identifiant</b>
IEN-IO recrutés sur liste d'aptitude au 1er septembre 2005 ou détachés	Accueil institutionnel		novembre 2005	05NDEN0025
IEN-ET/EG recrutés sur liste d'aptitude ou détachés	Adaptation à l'emploi consécutive à la prise de fonction		3-4 novembre 2005	05NDEN0026
IA-DSDEN et IA adjoints	Accueil institutionnel		novembre 2005	05NDEN0027
IEN-ET/EG nommés sur un poste administratif et financier en apprentissage	Adaptation à l'emploi consécutive à la prise de fonction		7-10 novembre 2005	05NDEN0028
IEN-ET/EG nommés sur un poste d'IEN formation continue	Adaptation à l'emploi consécutive à la prise de fonction		7-10 novembre 2005	05NDEN0029
IEN-ET/EG conseillers d'un inspecteur d'académie	Adaptation à l'emploi consécutive à la prise de fonction		7-10 novembre 2005	05NDEN0030
Directeurs de CIO nommés au 1er septembre 2005 (stagiaires 1ère année)	Adaptation à l'emploi consécutive à la prise de fonction		23-25 août 2005 12-15 décembre 2005	05NDEN0001

### Enseignement supérieur

SPEPES et agents comptables d'université nouvellement nommés 40 places	Adaptation à l'emploi consécutive à la prise de fonction	Appréhender les enjeux politiques et organisationnels de la modernisation de l'université	8-10 novembre 2005	05NDEN0031
---	--	---	--------------------	------------

### FORMATIONS DIPLÔMANTES

#### Enseignement scolaire

Université de Poitiers pour les académies de proximité - 30 places (formation initiale et formation permanente)	Master "gestion et administration des établissements du système éducatif" (GAESE)			05NDEN0032
---	---	--	--	------------

# MODALITÉS DE CANDIDATURE ET D'INSCRIPTION AUX DISPOSITIFS DU PNP ENCADREMENT

Les fiches de présentation de chaque dispositif sont disponibles sur le site internet de l'ESEN : [www.esen.education.fr](http://www.esen.education.fr)

Le mode de candidature y est indiqué.

## 1 - Dispositifs ne faisant pas l'objet d'un acte individuel de candidature

Les services rectoraux ou l'administration centrale fournissent à l'ESEN les listes des personnels désignés.

## 2 - Dispositifs faisant l'objet d'une candidature auprès des services académiques : la procédure se déroule en 3 temps :

1) Les personnels concernés déposent leur candidature auprès du service académique en remplissant la fiche jointe.

2) Le service académique recueille l'ensemble

des candidatures et procède aux inscriptions à partir de la liste établie par le recteur.

3) L'ESEN arrête définitivement les listes des participants après réception de ces inscriptions académiques.

Les dates de candidatures sont impératives. Aucune saisie, modification ou annulation n'est possible une fois la date d'inscription passée. Seule la consultation des candidatures retenues reste alors accessible.

Deux campagnes d'inscription sont prévues pour les actions se déroulant de septembre à décembre 2005 :

- une première campagne pour celles qui commencent avant début novembre ;
- une seconde pour celles qui se déroulent de novembre à décembre.

Le détail en est indiqué dans le tableau ci-dessous.

DATE DE DÉBUT DES ACTIONS	CANDIDATURES INDIVIDUELLES	CONSULTATION DES CANDIDATURES RETENUES
entre le 6-9-2005 et le 31-10-2005	du 7-7-2005 au 2-9-2005	à partir du 13-9-2005
entre le 1-11-2005 et le 31-12-2005	du 19-9-2005 au 7-10-2005	à partir du 18-10-2005

Les services de formation de l'académie d'origine du candidat retenu lui délivreront un ordre de mission.

Toute personne dont la candidature a été retenue et qui ne peut pas participer à la formation, quel que soit le motif, préviendra son rectorat le plus tôt possible, afin que son rem-

placement puisse s'effectuer dans les meilleurs délais.

Pour tout renseignement complémentaire concernant les candidatures à ces formations, contacter l'École supérieure de l'éducation nationale au 05 49 49 25 84 ou [cecile.pires@education.gouv.fr](mailto:cecile.pires@education.gouv.fr)

**FICHE DE CANDIDATURE À UN DISPOSITIF DU PNP**  
(une fiche par candidature)

Monsieur    Madame    Mademoiselle   Code établissement *(réservé au service académique)*

Formateur  OUI    NON .....

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse administrative :  
.....  
.....  
.....

Code postal : ..... Commune : .....

Mél. : .....

Tél. .... Fax .....

Corps/Grade : .....

Discipline : .....

Fonction : .....

Candidature au dispositif de formation :

Identifiant : .....

Intitulé : .....

Dates : ..... Lieu : .....

Avis du supérieur hiérarchique :