

Guide de la formation statutaire

2019 - 2020

des personnels de direction
et des corps d'inspection

Document du 27 août 2019



Guide de la formation statutaire des personnels de direction et des corps d'inspection 2019 - 2020

L'organisation générale de la formation est définie au niveau national par l'[arrêté du 1er avril 2011](#) relatif à la formation professionnelle statutaire des personnels de direction et l'[arrêté du 23 juillet 2015](#) relatif à la formation professionnelle statutaire et à l'affectation des IA-IPR et des IEN.

L'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF) est l'**opérateur national de la formation** des personnels d'encadrement du ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse.



Le caractère national de la formation garantit une cohérence dans les dispositifs de formation complémentaires proposés en académies.

Ce guide présente les objectifs et grandes modalités de la formation statutaire des personnels de direction et des corps d'inspection.

Sommaire

Objectifs de la formation	4
Les acteurs de la formation	4
■ Le niveau national	5
■ L'IH2EF	5
■ Le niveau académique	5
■ Le recteur	5
■ Le délégué académique à la formation des personnels d'encadrement (DAFPE)	6
■ Le responsable opérationnel de la formation	6
■ Le niveau local : le lieu d'exercice	7
■ L'inspecteur tuteur	7
■ Le chef d'établissement d'accueil (CEA)	8
■ Le chef d'établissement référent de formation (CER)	8
■ Focus sur la fonction tutorale	9
■ Les stagiaires	10
■ Focus : M@gistère, Socrate	10
Organisation de la formation	11
Contenus des unités d'enseignement	12
Répartition des modules	13
Calendrier 2019-2020 des présentiels	14
3^e année : l'offre catalogue de l'IH2EF	15

≡ Objectifs de la formation

La formation statutaire des personnels d'encadrement a pour enjeu principal **d'accompagner la construction de la posture professionnelle** des lauréats des concours internes des personnels de direction et des corps d'inspection, ainsi que des personnels sur liste d'aptitude ou en détachement. Leur mission d'encadrement d'agents de la fonction publique d'État, qui s'exerce dans un cadre en évolution constante, leur confère un rôle spécifique dans l'accompagnement du changement.

Il s'agit de pouvoir **maîtriser des objets complexes** tels que le pilotage de la performance du système et la hausse des compétences des personnels, la mise en réseaux d'acteurs dans une dynamique systémique de conduite de projets, l'organisation de la communication avec les usagers de l'École et du dialogue social au sein de la communauté scolaire. Cela nécessite des **compétences managériales fortes** et constitue un enjeu prioritaire de la formation.

Le pilotage pédagogique, l'attention portée aux acquis des élèves, à la qualité de l'enseignement, impliquent, pour les inspecteurs, des compétences spécifiques, in-

dispensables à l'appropriation des grandes réformes du système éducatif. Nous retrouverons une similitude d'approche pour les personnels de direction en distinguant la spécificité de chacun de ces deux métiers charnières dans l'accompagnement au changement. Le management et la conduite du changement sont deux caractéristiques fortes pour les chefs d'établissement.

Ainsi, la formation dispensée à l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF) vise à développer les compétences nécessaires à l'exercice des métiers de personnel de direction et d'inspecteur, chacun dans leur spécificité. Cette formation, destinée à permettre une prise de responsabilité immédiate, est une **formation en alternance**, combinant l'exercice effectif des fonctions, l'accomplissement d'un stage en responsabilité en académie et des sessions de formation organisées par l'IH2EF ou par les académies.

Les contenus de formation doivent apporter les dimensions réflexives utiles à la construction de nouveaux gestes professionnels et permettre aux personnels d'encadrement d'inscrire leur action dans un cadre réglementaire,

éthique et bienveillant. Pour cela, elle prend en compte **les acquis de la recherche**, s'appuie sur des **situations concrètes**, ainsi que sur **l'expérience des personnels d'encadrement en formation**.

La formation repose sur une approche par compétence, prenant appui sur cinq pôles de professionnalisation qui sont :

1. développer les compétences managériales pour plus d'efficacité et de bien-être au travail ;
2. mettre en œuvre un pilotage pédagogique pour améliorer les acquis des élèves ;
3. mettre en œuvre un pilotage pédagogique pour assurer l'égalité des chances ;
4. incarner et faire partager les valeurs du service public d'éducation ;
5. communiquer et travailler en réseau avec ses pairs.

Ces pôles servent de support à l'auto-positionnement initial effectué dans **l'espace Socrate** (cf. page 10).

≡ Les acteurs de la formation

La formation statutaire est une responsabilité partagée entre **l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation**, opérateur national de la formation statutaire, les **académies**, sous la responsabilité des délégués académiques à la formation des personnels d'encadrement (DAFPE), et les **accompagnants** à l'exercice de la responsabilité (inspecteur tuteur, chef d'établissement référent et chef d'établissement d'accueil).



Le niveau national

I'H2EF

L'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation est chargé de la conception, du pilotage et de la mise en œuvre de la formation des personnels d'encadrement. À ce titre, ses principales missions sont de :

- définir les contenus et compétences devant être abordés et développés en formation ;
- s'assurer de la qualité de la formation notamment par une politique de professionnalisation des acteurs de la formation : délégué académique à la formation des personnels d'encadrement (DAFPE), membres des

équipes académiques de formation et leurs responsables, ainsi que les chefs d'établissement d'affectation, les chefs d'établissement référents de formation et les tuteurs ;

- produire et diffuser des documents et textes de référence garantissant le caractère national et la cohérence de la formation des personnels d'encadrement sur l'ensemble du territoire ;
- élaborer et mettre à disposition des équipes académiques et des stagiaires des ressources notamment en ligne en appui de la formation.

Le niveau académique

- Le recteur
- Le délégué académique à la formation des personnels d'encadrement (DAFPE)
- Le responsable opérationnel de formation

Le recteur

Le recteur est responsable de la formation statutaire et continue des personnels d'encadrement de son académie.

Il désigne le DAFPE (**délégué académique à la formation des personnels d'encadrement**), représentant de l'IH2EF dans les académies. Sur proposition du DAFPE, il nomme les **référents de formation et les tuteurs, chefs d'établissement d'accueil et chefs d'établissement référents**.

L'organisation des sessions de formation en académie permet de proposer un accompagnement de chaque stagiaire au plus près du territoire d'exercice.

L'équipe académique met en œuvre des actions de formation principalement à visées opérationnelles en relation avec les pôles de professionnalisation et en cohérence avec les contenus pédagogiques de la formation statutaire nationale des corps d'inspection et des personnels de direction.

Il appartient au recteur de **valider le plan académique de formation**, en cohérence avec les cahiers des charges nationaux de la formation statutaire des corps d'inspection et des personnels de direction.



Le délégué académique à la formation des personnels d'encadrement

Le DAFPE

Le responsable opérationnel de la formation

Le délégué académique à la formation des personnels d'encadrement :

- assure, sous l'autorité du recteur, une mission de **conception de la stratégie académique de formation** des personnels d'encadrement et notamment :
 - conception du plan académique de formation initiale et continue des personnels d'encadrement, ainsi que la préparation au concours. Pour la formation initiale, le plan académique doit être construit en référence aux contenus des deux maquettes de formation pour les corps d'inspection et les personnels de direction. Il est adressé à l'IH2EF ;
 - articulation du plan académique de formation statutaire avec la préparation au concours et la formation continue, dans l'esprit d'une dynamique de formation tout au long de la vie ; le tout en cohérence avec les activités professionnelles des stagiaires et l'offre de l'IH2EF, au travers des regroupements présentiels d'une part, et des activités à distance proposées sur la plateforme M@gistère d'autre part ;
- met en œuvre la politique académique de formation des personnels d'encadrement sur le plan des **ressources humaines** et notamment :

- établit et propose au recteur la liste des tuteurs pour les inspecteurs stagiaires ainsi que les chefs d'établissement d'accueil et référents pour les personnels de direction ;
- conçoit une formation pour les chefs d'établissement d'affectation, les chefs d'établissement référents et les inspecteurs tuteurs ;
- anime l'équipe académique des formateurs, tant au bénéfice des inspecteurs stagiaires que des personnels de direction stagiaires ;
- prévoit une information pour tous ceux qui, plus largement, participent à la fonction d'accompagnement des stagiaires, et veille à la qualité et à la cohérence de l'action de tous ;
- **met en œuvre la formation** et notamment :
 - veille à la réalisation des phases de positionnement des stagiaires effectuées par les tuteurs et les référents de formation, à la construction du parcours individuel de formation ;
 - prend les contacts nécessaires au niveau académique (conseillers de recteurs, IA-DASEN...) à la mise en œuvre d'une formation de qualité.

Pour les personnels de direction principalement.
En collaboration avec le DAFPE :

- participe au pilotage académique des formations des personnels de direction ;
- met en place le calendrier des formations et en assure le suivi ;
- participe au pilotage du réseau des acteurs de la formation des personnels de direction en académie ;
- contribue au suivi des stages (lieux, conventions, rapports...) ;
- accompagne les stagiaires dans la réalisation du parcours individuel de professionnalisation, notamment par le suivi à l'aide de l'outil Socrate ;
- favorise les échanges de pratiques entre pairs ;
- s'assure du respect du cahier des charges de la formation et de son articulation avec le cadre national ;
- aide à l'élaboration d'un bilan de la formation des personnels d'encadrement ;
- assure une mission de veille sur les éventuelles difficultés repérées.

Le DAFPE est le relais de l'IH2EF en académie.

L'inspecteur tuteur

L'inspecteur tuteur
Le chef d'établissement d'accueil (CEA)
Le chef d'établissement référent (CER)
Les stagiaires

L'inspecteur tuteur est un inspecteur qui exerce dans le **même degré d'enseignement** que le stagiaire qu'il accompagne ou dans des **conditions semblables**. L'appartenance au même corps et l'identité des spécialités ne sont pas exigées.

Les différentes fonctions du tuteur

Fonction d'accueil et d'information

Le tuteur accueille le stagiaire. Il favorise son intégration dans son nouvel environnement et, par conséquent, facilite sa prise de fonction ou sa mise en activité.

Fonction d'accompagnement, d'aide et de conseil

Il accompagne individuellement le stagiaire dans la compréhension de son plan de formation et contextualise les départs en formation du stagiaire (et donc s'informe sur l'ensemble des contenus du dispositif de professionnalisation, tant au niveau académique qu'au niveau national).

Il favorise l'analyse réflexive du stagiaire et le conseille dans l'exercice de ses missions ou de ses activités. Pour cela, il prévoit des entretiens approfondis réguliers avec le stagiaire et conduit des activités professionnelles avec lui. Il diversifie les contextes de mise en œuvre des compétences acquises et contribue à la prise de distance par une analyse de la pratique.

Il prévoit un accompagnement du stagiaire selon des modalités variées : contribution à l'exploration d'activités conduites en autonomie par le stagiaire, observations par le stagiaire d'activités conduites par le tuteur ou un pair expérimenté et vice-versa. Il est particulièrement attentif aux éventuelles difficultés rencontrées par le stagiaire et, le cas échéant, en informe dans les meilleurs délais le DAFPE pour favoriser la mise en œuvre de solutions pertinentes.

Fonction de formation

Il participe, au regard de son expertise propre, aux activités de professionnalisation proposées par l'IH2EF, particulièrement dans le cadre des parcours numériques hybrides qui nécessitent la réalisation de travaux de la part du stagiaire dans le cadre de son activité professionnelle. Il peut également être sollicité pour rejoindre l'équipe nationale d'animation d'un dispositif spécifique.



Le chef d'établissement d'accueil (CEA)

Le chef d'établissement d'accueil (CEA) est le **premier formateur du stagiaire**. Son **rôle essentiel** doit être reconnu. Il doit acquérir ou renforcer cette compétence à travers une **formation spécifique** dispensée en académie sous l'autorité du DAFPE.

Les différentes fonctions du CEA

Fonction d'accueil et d'information

Le CEA accueille et accompagne le stagiaire dans son métier de personnel de direction. Il favorise son **intégration dans l'établissement** et, par conséquent, facilite sa prise de fonction ou sa mise en activité. Il informe le stagiaire de la déontologie professionnelle, des exigences et du contexte du métier.

Fonction d'accompagnement, d'aide et de conseil

Il contribue à la **définition opérationnelle de la démarche de professionnalisation du stagiaire**, ce qui signifie qu'il est bien informé sur l'ensemble du dispositif de formation, tant au niveau académique qu'au niveau national.

Il met en place des **situations d'apprentissage variées**, en lien avec les choix

partagés dans la démarche d'individualisation. Il est appelé à faciliter l'engagement du stagiaire dans les activités distancielles proposées, aussi bien dans les parcours numériques que dans les activités intersessions proposées.

Il favorise l'**analyse réflexive du stagiaire** et le conseille dans l'exercice de ses missions ou de ses activités. L'individualisation étant un des grands principes de la formation, il doit régulièrement favoriser en lien avec le référent de formation des temps d'échanges et de régulation avec le stagiaire sur la mobilisation de situations professionnelles adaptées au contexte de son établissement. Il associe le stagiaire à l'ensemble des activités au cours de la période de stage en lui **déléguant progressivement des tâches** en responsabilité.

Le chef d'établissement référent de formation (CER)

Le chef d'établissement référent (CER) accompagne le stagiaire personnel de direction, en l'aidant à **se positionner**, à **mobiliser les ressources** et à **construire son réseau professionnel** nécessaire au bon déroulement de son parcours de professionnalisation. Il accompagne individuellement le stagiaire dans la compréhension de son plan de formation et contextualise ses départs en formation (et donc s'informe sur l'ensemble des contenus du dispositif de professionnalisation, tant au niveau académique qu'au niveau national).

Il est en relation avec le chef d'établissement d'accueil (CEA) notamment lors de la phase de positionnement du stagiaire, dans les choix de formations adaptées et dans la régulation de son parcours de professionnalisation. Il **complète le rôle d'expert du CEA**, garant du métier, **par sa vision globale et distanciée**. Sa distance par rapport au lieu d'exercice professionnel du stagiaire lui permet d'autres interrogations ; il est déconnecté du contexte local et peut ancrer la réflexion sur des objets concrets et por-

teurs de sens tout en prenant du recul et en élargissant la vision.

Le CER organise au minimum **trois rencontres d'analyse réflexive** avec les stagiaires qu'il accompagne. Il est attentif aux éventuelles difficultés rencontrées par les stagiaires, assure une approche contradictoire et bienveillante avec les CEA ainsi qu'avec le DAFPE pour favoriser la mise en œuvre de solutions pertinentes. Il participe avec les stagiaires qu'il suit à l'établissement d'un bilan à l'issue de l'année.

Le CER de formation prend en charge **3 à 5 stagiaires** personnels de direction. Cette fonction doit être reconnue, par exemple lors de l'entretien professionnel d'évaluation, ou concrétisée par une lettre de mission.

Inspecteurs tuteurs, CER, CEA...

Les inspecteurs tuteurs, les chefs d'établissement d'accueil et les chefs d'établissement référents participent activement au développement professionnel des stagiaires et contribuent à construire avec eux un réseau professionnel. Ils sont des professionnels reconnus. Ils doivent maîtriser des compétences relationnelles et d'accompagnement :

- aptitude à l'écoute et au dialogue, à la perception de la réalité dépassant le déclaratif ;
- capacité à prioriser les points d'amélioration, à communiquer, à conseiller et à impulser.

Ils doivent connaître les principaux concepts de la formation d'adultes, les possibilités de formation offertes aux stagiaires (locales, académiques, nationales) et les ressources de professionnalisation.

Ils doivent être au fait des modalités de la formation telles que l'animation d'un groupe d'analyse de pratiques, le positionnement, la régulation du parcours de professionnalisation, l'entretien de positionnement, de régulation.

Ils accompagnent les stagiaires dans les phases d'auto-positionnement en ligne sur l'espace M@gistère.

L'ensemble du dispositif de formation des inspecteurs tuteurs, des chefs d'établissement référents et des chefs d'établissement d'accueil est organisé et placé sous la responsabilité du recteur (DAFPE). Les DAFPE, avec le concours de l'IH2EF, assurent l'information et la professionnalisation de ces derniers.

Focus sur la fonction tutorale

Un rôle essentiel pour rendre efficace l'alternance

Le personnel d'encadrement stagiaire a souvent une vision partielle du nouveau métier dans lequel il s'engage, malgré un parcours très riche et une préparation au concours. La **formation par alternance** est une modalité permettant de s'approcher au plus près de la construction des compétences. **La fonction tutorale est un levier de l'alternance** : elle permet au stagiaire de transférer des éléments de savoir en situation professionnelle et réciproquement.

Cela suppose donc que l'alternance ne soit pas conçue comme une simple juxtaposition de moments pratiques et de moments théoriques mais que ces deux moments se combinent et s'alimentent mutuellement.

Cela suppose également un accompagnement tutoral permettant au stagiaire une **mise à distance réflexive**. En effet, si la pédagogie de l'alternance repose sur le fait que l'expérience est facteur

d'apprentissage et de développement, elle s'appuie aussi sur l'**accompagnement par un expert qui veille à des prises de recul et de conceptualisation**.

Concourent également à la fonction tutorale et à l'accompagnement des stagiaires, dans un travail coordonné par le DAFPE :

- le haut encadrement administratif de l'académie,
- l'ensemble des conseillers techniques du recteur,
- les IA-DASEN (inspecteurs d'académie, directeurs académiques des services de l'éducation nationale),
- les doyens des collèges d'inspecteurs,

chacun jouant potentiellement un rôle de formateur et veillant à ce que le stagiaire réalise dans les meilleures conditions son parcours de professionnalisation.

Les stagiaires

L'engagement et l'implication de chaque stagiaire sont essentiels pour une formation réussie. Leurs démarches et leurs initiatives personnelles contribuent au développement de leur profil de compétences. Curiosité, ouverture, capacité à s'interroger, à formaliser et à développer une attitude réflexive sur les pratiques sont des qualités attendues ou mobilisées par les stagiaires. Ces derniers doivent être **engagés** et **pleinement acteurs** de la construction de leur parcours de développement professionnel.

Dès la connaissance de l'affectation et avant la prise de fonction :

- **les personnels de direction** stagiaires sont encouragés à se rendre sur leur lieu d'exercice, afin de prendre connaissance de leur environnement professionnel et d'y préparer la rentrée scolaire. Pour compléter l'accompagnement à l'entrée dans la formation et dans le métier, l'IH2EF leur propose, entre l'obtention du concours et la prise de fonction, des **ressources numériques** (vidéos chapitrées) et des **rencontres à distance** ;
- **les inspecteurs** stagiaires se rendent dans leur académie, leur département ou circonscription d'affectation, afin de prendre connaissance de leur environnement professionnel et d'y préparer la rentrée scolaire en lien avec les services académiques ou départementaux et éventuellement les équipes qui seront sous leur autorité. Le premier regroupement de la formation statutaire arrive **dès le mois de juin** pour accompagner les lauréats dans leur prise de fonction.

Les académies proposent des **temps d'accueil**.

Les stagiaires et leurs accompagnateurs ont accès à un outil numérique de dialogue et d'auto-positionnement, appelé **Socrate**, via l'espace M@gistère des lauréats concours de la formation statutaire.

Pour fédérer un esprit de promotion autour de valeurs éducatives, humanistes et d'engagement, les personnels de direction et d'inspection stagiaires sont invités à choisir un **nom de promotion**.

Focus : M@gistère, Socrate

Le parcours numérique M@gistère

La formation intègre pleinement une **dimension distancielle** à travers l'espace numérique de formation M@gistère. Il s'ajoute aux lieux physiques : établissement, département, circonscription, académie, IH2EF. Cet espace ne peut se résumer à un simple outil technologique en appui de la formation. Il est un lieu de formation et d'interactions humaines. Il est à la fois **espace individuel et espace collectif**.

L'espace numérique de formation des cadres M@gistère favorise l'émergence d'une **communauté apprenante** intégrant à l'IH2EF les ingénieurs de formation de l'institut, les stagiaires, les accompagnateurs associés et les formateurs.

Socrate

En début de formation, lorsque les stagiaires, personnels de direction et inspecteurs ont pris leur fonction, lorsque les accompagnants (les chefs d'établissement d'accueil, les chefs d'établissements référents et les inspecteurs tuteurs) sont connus, la phase d'auto-positionnement peut être engagée.

Socrate est un outil d'auto-positionnement intégré à l'espace numérique de formation M@gistère. L'objectif

principal est d'aider les stagiaires à **déterminer les compétences qu'ils maîtrisent et celles qu'ils ont à construire**. Cet outil d'auto-positionnement doit faciliter le dialogue du stagiaire avec ses accompagnants.

Dans un premier temps, les stagiaires doivent prendre connaissance des enjeux de formation liés à l'auto-positionnement :

- connaître le calendrier spécifique et l'intégrer dans le calendrier général de la formation ;
- connaître les fonctions de chacun des acteurs engagés ;
- comprendre l'articulation entre les compétences acquises et à solidifier, et les cinq pôles de professionnalisation (cf. page 4).

Dans un second temps, les stagiaires doivent procéder à la **phase d'auto-évaluation en ligne**. Sa fonction est de **préparer l'entretien** qu'ils auront avec leur(s) accompagnateur(s) de proximité. À l'issue de cette phase dématérialisée, un fichier PDF est généré à fin de conservation des traces d'activités, et un courriel de synthèse est adressé automatiquement aux accompagnateurs de proximité. Le niveau d'information est ainsi unifié sur tout le territoire.

Organisation de la formation

La formation proposée repose sur une **approche progressive** de l'acquisition des connaissances et la construction de compétences métiers dans un contexte d'exercice professionnel en pleine responsabilité.

La formation se compose d'une **année de formation initiale obligatoire préalable à la titularisation** et d'une année de formation continue obligatoire, complétées par un droit à un départ en formation de **5 jours**.

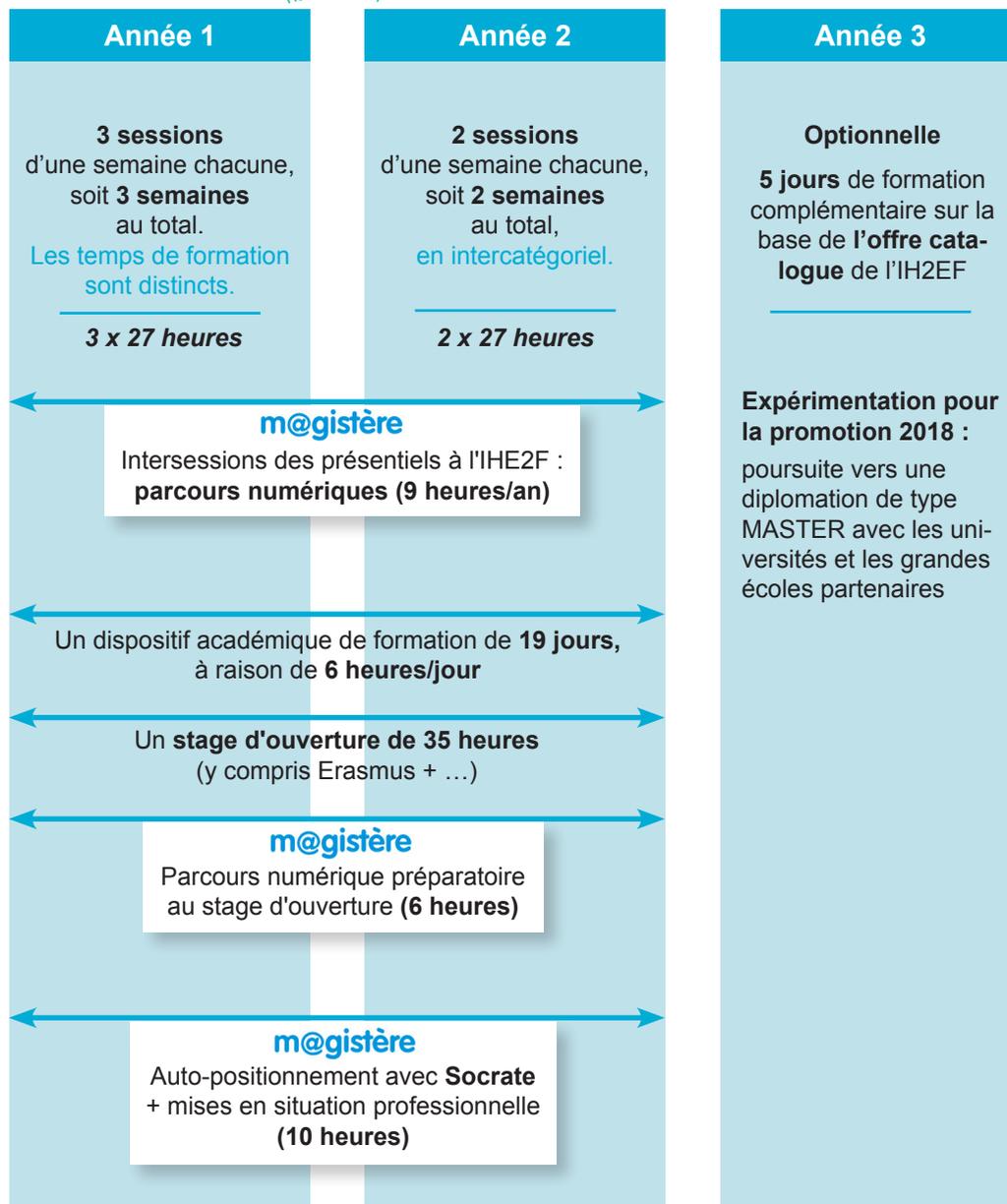
La formation est présentée sous la forme de **6 unités d'enseignement**, dont 5 réalisées lors de présentiels à l'IH2EF et 1 en académie d'exercice.

IH2EF
Volume horaire moyen : **153 heures**

Académie
Volume horaire moyen : **155 heures**

Lieu d'exercice
Volume horaire moyen : **10 heures**

Titularisation



≡ Contents des unités d'enseignement

La présentation proposée s'apparente à celle d'un master mais **la formation délivrée à l'IH2EF ne donne pas lieu aujourd'hui à la délivrance d'un master**¹. Cette présentation permet toutefois une **identification précise des contenus** abordés dans l'ensemble de la formation à l'IH2EF, ainsi que de leur **progressivité**.

Chaque module propose un état des lieux des travaux de recherche, un apport de connaissances et un temps de flexibilité sur les pratiques en ateliers. Le contenu des travaux en atelier peut revêtir différentes formes : une étude de cas, une mise en situation professionnelle, une analyse

collective de la pratique. Ils ont vocation à donner des outils et des méthodes d'animation de formation et/ou réunion, pouvant être réinvestis par le stagiaire. Les contenus d'enseignement sont problématisés avec une progressivité qui tient compte de la professionnalisation des personnels d'encadrement stagiaires.

Ces modules sont **en phase avec les thématiques proposées dans le catalogue de l'IH2EF "Se former aux défis du XXI^e siècle"**. Il existe un nécessaire continuum de formation, entre la formation initiale et la formation continue. L'évolution rapide et la complexification des contextes d'exercice

professionnel des personnels d'encadrement nécessitent l'adaptation permanente de leurs compétences à des situations de travail variées et souvent inédites. Les recrutements plus précoces dans la carrière posent la question d'un développement professionnel continu **vers une politique de formation tout au long de la vie**.

En 1^{re} année, les corps d'inspection et les personnels de direction ne sont pas regroupés sur les mêmes temps de formation. En 2^e année, les 2 présentiels sont intercatégoriels. La répartition des modules sur les 2 années est donc présentée par corps (cf. pages suivantes).

UE1 : Management des organisations scolaires

- Module 1** - Le leadership pédagogique
- Module 2** - Agir en situation complexe
- Module 3** - Piloter un collectif apprenant
- Module 4** - RH de proximité et qualité de vie au travail
- Module 5** - Stratégies de communication internes et externes

UE2 : Performance du système éducatif

- Module 6** - Évaluer la performance scolaire
- Module 7** - S'inscrire dans une démarche d'amélioration continue et d'évaluation des établissements/écoles

UE3 : Droit et politique publique en éducation

- Module 8** - Connaissance du système éducatif et de l'environnement institutionnel
- Module 9** - Construction d'une éthique et d'une déontologie de l'encadrement
- Module 10** - Droit de l'éducation et culture juridique
- Module 11** - Maîtrise des risques
- Module 12** - Prévision et gestion des moyens

UE4 : Apprentissages et réussite

- Module 13** - Piloter la qualité des enseignements
- Module 14** - Développer une politique éducative
- Module 15** - Mettre en œuvre l'école inclusive
- Module 16** - Orientation et ambition scolaire

UE5 : Fonctionnement en réseaux d'acteurs sur des espaces pluriels

- Module 17** - Territoires et partenariats
- Module 18** - Management du numérique éducatif
- Module 19** - Ouverture européenne et internationale

UE6 : Approches professionnelles en académie

- Modules inscrits en académie en fonction du plan académique de formation
- Stage d'ouverture (y compris Erasmus +)

1. L'IH2EF est engagé dans des contacts partenariaux avec des universités qui pourraient donner lieu, à terme, à une offre de masters prenant appui sur la troisième année de la formation statutaire.

Année 1

Présentiel 1

27 heures

Prise de fonctions

UE1 - Management

- **Module 1**
Du leadership au leadership distribué
- **Module 2**
Conséquences de la création de l'EPLÉ sur la responsabilité
- **Module 5**
Techniques de communication

UE2 - Performance

- **Module 6**
Des acquis des élèves aux pratiques pédagogiques efficaces

UE3 - Droit

- **Module 8**
Connaissance du système éducatif
- **Module 9**
Éthique et déontologie
- **Module 10**
Culture juridique

UE4 - Apprentissages

- **Module 13**
Proposer des pratiques pédagogiques efficaces (présentation)

Présentiel 2

27 heures

Expertise pédagogique

UE1 - Management

- **Module 1**
Points d'appui pour le leadership pédagogique
- **Module 3**
Les leviers de la motivation et de l'engagement
- **Module 4**
Qu'est-ce qu'une RH de proximité ?

UE2 - Performance

- **Module 7**
Démarche d'amélioration continue

UE3 - Droit

- **Module 12**
Préparer une rentrée scolaire

UE4 - Apprentissages

- **Module 13**
• Proposer des pratiques pédagogiques efficaces (approfondissement)
- Ouverture internationale et disciplinaire
- Innovation et expérimentation
- **Module 15**
École inclusive : histoire + approches concrètes

UE5 - Réseaux

- **Module 19**
Ouverture européenne et internationale

Présentiel 3

27 heures

Accompagnement au changement

UE1 - Management

- **Module 2**
Le chef d'établissement entre le national et le local
- **Module 4**
• QVT du chef d'établissement
- Risques psycho-sociaux dans l'établissement
- **Module 5**
Usages stratégiques de la communication

UE3 - Droit

- **Module 10**
Le contentieux

UE4 - Apprentissages

- **Module 14**
• Démarche d'amélioration du climat scolaire
- La relation avec les familles
- **Module 16**
Développer une politique d'orientation

UE5 - Réseaux

- **Module 17**
Organisation et gestion de projets
- **Module 18**
Le numérique éducatif
- **Module 19**
Ouverture européenne et internationale

Année 2

Présentiel 4

27 heures

Évaluation des équipes et des unités éducatives

UE1 - Management

- **Module 2**
L'effet "chef"
- **Module 4**
Politique de non-discrimination et QVT

UE2 - Performance

- **Module 6**
La performance du système éducatif français dans les évaluations internationales

UE3 - Droit

- **Module 11**
Maîtrise des risques

UE4 - Apprentissages

- **Module 14**
L'articulation entre les différents temps de l'élève
- **Module 15**
École inclusive : approches concrètes
- **Module 16**
Les voies de réussite et d'excellence

UE5 - Réseaux

- **Module 19**
Ouverture européenne et internationale

Présentiel 5

27 heures

Réseaux et territoires

UE1 - Management

- **Module 1**
Approche personnelle de son leadership
- **Module 3**
Les outils pour accompagner les individus et le collectif

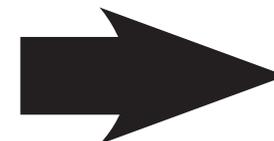
UE3 - Droit

- **Module 12**
Prévoir une stratégie budgétaire

UE5 - Réseaux

- **Module 17**
Réseaux et territoires apprenants
- **Module 18**
• Éducation aux médias
- Sécurisation des données
- **Module 19**
Ouverture européenne et internationale

Année 3



5 jours de formation complémentaire sur la base de l'offre catalogue de l'IH2EF

UE6 - Académie - Plan académique de formation + stage d'ouverture (y compris Erasmus +)

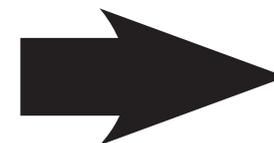
Année 1

Présentiel 1	Présentiel 2	Présentiel 3
27 heures	27 heures	27 heures
Prise de fonctions	Expertise pédagogique	Accompagnement au changement
UE1 - Management	UE1 - Management	UE1 - Management
<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 1 Du leadership individuel au leadership partagé/distribué ■ Module 4 Qu'est-ce qu'une RH de proximité ? ■ Module 5 Techniques de communication 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 1 Points d'appui pour le leadership pédagogique ■ Module 2 Agir en situation complexe : PE en difficulté ■ Module 3 Les outils pour accompagner le collectif ■ Module 4 Conduite d'entretien professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 2 Agir en situation complexe : étude de cas ■ Module 4 Accompagnement des personnels ■ Module 5 Porter et communiquer une politique éducative
UE2 - Performance	UE2 - Performance	UE2 - Performance
<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 6 Des acquis des élèves aux pratiques pédagogiques efficaces 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 7 Mise en œuvre du projet de circonscription 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 6 Les autres indicateurs de la performance scolaire dans la circonscription et dans les écoles
UE3 - Droit	UE3 - Droit	UE3 - Droit
<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 8 Connaissance du système éducatif et de l'environnement institutionnel ■ Module 9 Éthique et déontologie ■ Module 10 Culture juridique ■ Module 12 Préparation de la carte scolaire 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 10 Culture juridique (en lien avec le module 2) ■ Module 12 Préparation du dialogue de gestion 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 10 Contentieux
UE4 - Apprentissages	UE4 - Apprentissages	UE4 - Apprentissages
<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 13 Approfondissement didactique sur les apprentissages fondamentaux 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 13 • Renforcement didactique sur les apprentissages fondamentaux • Ouverture internationale ■ Module 15 • Histoire de l'école inclusive • Approches concrètes 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 13 Innovation, expérimentation au service de l'enseignement des disciplines ■ Module 14 Démarche d'amélioration du climat scolaire - Relation avec les parents ■ Module 16 Développer une politique d'orientation
UE5 - Réseaux	UE5 - Réseaux	UE5 - Réseaux
<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 19 Ouverture européenne et internationale 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 19 Ouverture européenne et internationale 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 18 Le numérique éducatif ■ Module 19 Ouverture européenne et internationale

Année 2

Présentiel 4	Présentiel 5
27 heures	27 heures
Évaluation des équipes et des unités éducatives	Réseaux et territoires
UE1 - Management	UE1 - Management
<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 1 Approche personnelle de son leadership ; analyse réflexive ■ Module 2 Agir en situation complexe : relations partenariales ■ Module 3 Les stratégies de pilotage au service d'un collectif ■ Module 4 Qualité de vie au travail de l'EN 1D - risques psychosociaux. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 1 Exercer son leadership au sein d'un collectif d'encadrement ■ Module 4 Politiques de non-discrimination et QVT
UE2 - Performance	UE3 - Droit
<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 6 La performance du système éducatif français dans les évaluations internationales 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 10 Appuyer sa communication, justifier ses choix
UE3 - Droit	UE4 - Apprentissages
<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 11 La connaissance des risques et des partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 13 Évaluer les enseignements
UE4 - Apprentissages	UE5 - Réseaux
<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 14 L'articulation entre les différents temps de l'élève ■ Module 15 École inclusive : approches concrètes 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 17 Réseaux et territoires apprenants ■ Module 18 Éducation aux médias ; sécurisation des données ■ Module 19 Ouverture européenne et internationale
UE5 - Réseaux	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 17 Organisation et gestion de projets ■ Module 19 Ouverture européenne et internationale 	

Année 3



5 jours de formation complémentaire sur la base de l'offre catalogue de l'IH2EF

UE6 - Académie - Plan académique de formation + stage d'ouverture (y compris Erasmus +)

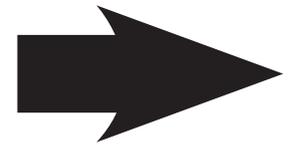
Année 1

Présentiel 1 27 heures Prise de fonctions	Présentiel 2 27 heures Expertise pédagogique	Présentiel 3 27 heures Accompagnement au changement
UE1 - Management <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 1 Approche personnelle de son leadership ■ Module 2 Le développement de compétences opérationnelles de l'inspecteur ■ Module 5 Techniques de communication 	UE1 - Management <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 3 <ul style="list-style-type: none"> • Les leviers de la motivation et de l'engagement • Les outils pour accompagner les individus et le collectif ■ Module 4 Qualité de vie au travail de l'inspecteur ■ Module 5 Usages stratégiques de la communication 	UE1 - Management <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 1 <ul style="list-style-type: none"> • Approches plurielles du leadership • Les leviers du leadership pédagogique
UE2 - Performance <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 6 De l'évaluation des acquis des élèves aux pratiques pédagogiques efficaces 	UE2 - Performance <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 7 Démarche d'amélioration continue 	UE3 - Droit <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 11 Gestion des examens et des équipements spécifiques
UE3 - Droit <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 8 Évolution du système éducatif français ■ Module 9 Éthique et déontologie ■ Module 10 Culture juridique 	UE4 - Apprentissages <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 13 Proposer des pratiques pédagogiques efficaces 	UE3 - Droit <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 13 Innovation et expérimentation ■ Module 15 Histoire de l'école inclusive et approches concrètes (<i>partie 1</i>)
UE4 - Apprentissages <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 13 Proposer des pratiques pédagogiques efficaces 	UE5 - Réseaux <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 18 Le numérique éducatif ■ Module 19 Ouverture européenne et internationale 	UE4 - Apprentissages <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 13 Innovation et expérimentation ■ Module 15 Histoire de l'école inclusive et approches concrètes (<i>partie 1</i>)
		UE5 - Réseaux <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 17 Organisation et gestion de projets ■ Module 19 Ouverture européenne et internationale

Année 2

Présentiel 4 27 heures Évaluation des équipes et des unités éducatives	Présentiel 5 27 heures Réseaux et territoires
UE1 - Management <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 4 Politiques de lutte contre les discriminations 	UE1 - Management <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 1 Le pilotage de dossiers académiques
UE3 - Droit <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 10 Le contentieux 	UE3 - Droit <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 12 Gestion des moyens de spécialités ou de domaines d'enseignement
UE2 - Performance <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 6 La performance du système éducatif français dans les évaluations internationales 	UE4 - Apprentissages <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 14 Éducation, bien-être et réussite des élèves
UE4 - Apprentissages <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 13 L'inspecteur référent ■ Module 15 École inclusive et approches concrètes (<i>partie 2</i>) ■ Module 16 Orientation et ambition scolaire 	UE5 - Réseaux <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 17 Réseaux et territoires apprenants ■ Module 18 Éducation aux médias, sécurisation des données ■ Module 19 Ouverture européenne et internationale
UE5 - Réseaux <ul style="list-style-type: none"> ■ Module 19 Ouverture européenne et internationale 	

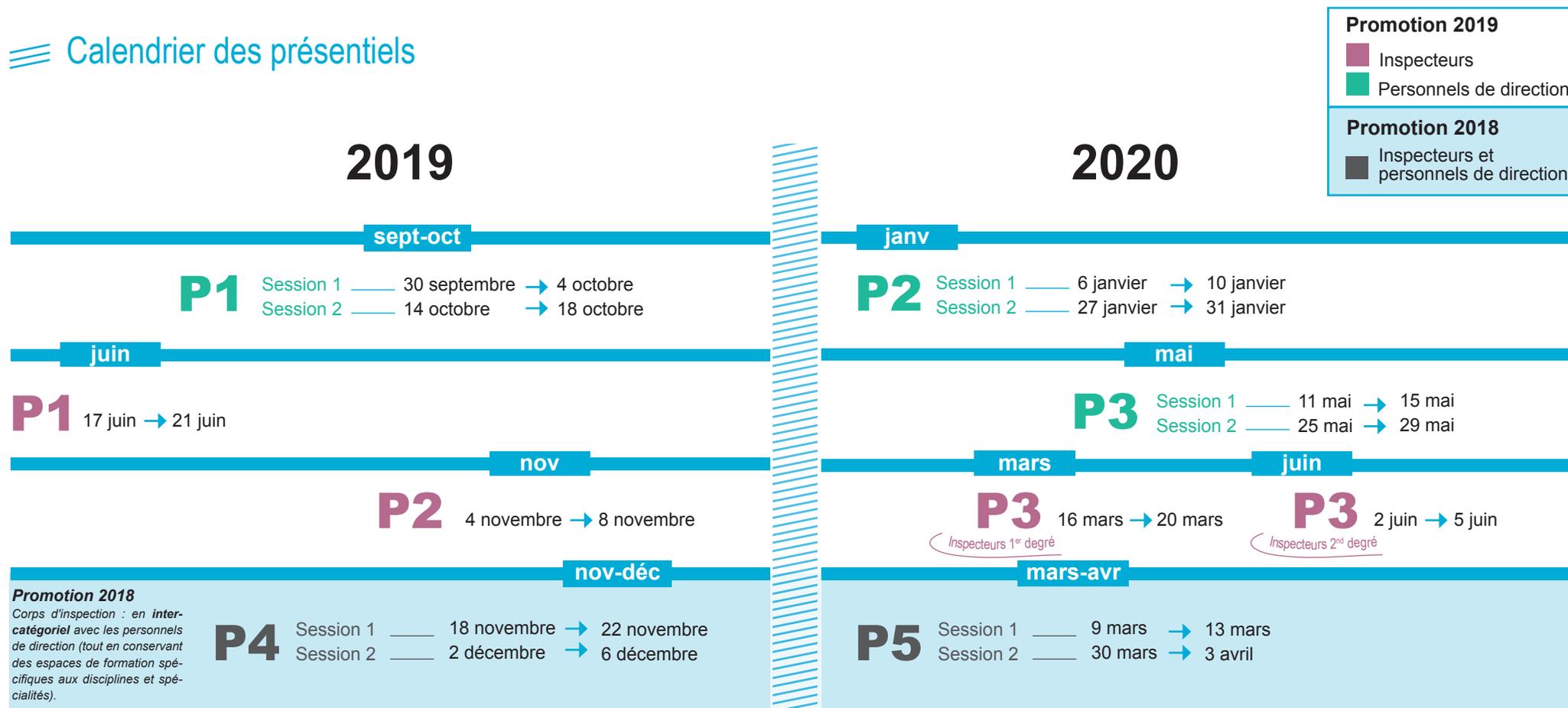
Année 3



5 jours de formation complémentaire sur la base de l'offre catalogue de l'IH2EF

UE6 - Académie - Plan académique de formation + stage d'ouverture (y compris Erasmus +)

≡ Calendrier des présentsiels



≡ Répartition des académies par session

P1 P2 P3	Session 1 Versailles, Créteil, Paris, Montpellier, Toulouse, Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon	P4	Session 1 Versailles, Nantes, Rennes, Aix-Marseille, Nice, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Limoges, Paris, Poitiers, Corse, DOM, TOM
	Session 2 Aix-Marseille, Amiens, Caen, Rouen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Strasbourg, Poitiers, Corse, DOM, TOM		Session 2 Strasbourg, Nancy-Metz, Reims, Créteil, Caen, Rouen, Orléans-Tours, Montpellier, Toulouse, Lille, Amiens, Grenoble, Lyon, Besançon, Dijon
		P5	Session 1 Versailles, Caen, Rouen, Paris, Strasbourg, Nancy-Metz, Reims, Corse, DOM, TOM, Nantes, Orléans-Tours, Nice, Rennes, Aix-Marseille
			Session 2 Montpellier, Toulouse, Amiens, Lille, Lyon, Grenoble, Bordeaux, Poitiers, Limoges, Besançon, Dijon, Clermont-Ferrand, Créteil

