





Édition du 5 juillet 2024

Sommaire

Préambule	3
L'action des personnels d'encadrement pédagogique pour réaliser la mission de l'École	6
Organisation de la formation	8
1 - Trois années de formation initiale articulant les temporalités et les espaces de formation	8
ע Grands principes et finalités	8
ע Principe de l'alternance	8
ע Développement continué des compétences	9
□ Articuler différents espaces de la formation	9
2 = Une personnalisation de la formation prenant appui	
sur une approche par compétences	10
ע Objectifs, construction et support de l'approche par compétences	11
Portfolio de la formation initiale	12



Maquette de la FORMATION INITIALE	
des personnels de direction	13
AXET	15
Faire vivre le service public d'éducation et les principes	
et valeurs de la République	15
THÉMATIQUE 1 Garantir le respect du cadre réglementaire et agir avec la posture éthique	15
et responsable d'un cadre de la fonction publique	15
THÉMATIQUE 2 Assurer la continuité du service public dans l'établissement y compris en prévenant et en gérant les situations de crise	15 t 15
THÉMATIQUE 3	16
Inscrire la scolarité des élèves dans un cadre serein et prévenir violence et harcèlement	16
AXE 2	17
Impulser et accompagner les pratiques individuelles et collectives des personnels	17
THÉMATIQUE 1	17
Manager les équipes en assurant l'adhésion au projet d'établissement et une qualité de vie au travail propice à la réussite des élèves	17
THÉMATIQUE 2 Favoriser le travail collaboratif des enseignants au service de la réussite des élèves	17 17
THÉMATIQUE 3 Contribuer en proximité au développement professionnel de chacun	18 18
AXES	19
Exercer un leadership pédagogique au service de l'efficacité	
des apprentissages	19
THÉMATIQUE 1 Définir une stratégie pour améliorer les résultats en exploitant les évaluations et indicateurs disponibles	19 19
THÉMATIQUE 2	19
Impulser, construire et réguler la politique pédagogique et inclusive de l'établissement	10
THÉMATIQUE 3	19 20
Porter et accompagner la mise en œuvre locale des politiques publiques	20
AXE 4	21
Agir au service du parcours des élèves	0.0
en s'appuyant sur des dynamiques partenariales	21
THÉMATIQUE 1 Répondre aux enjeux d'orientation et de parcours scolaire des élèves	21 21
THÉMATIQUE 2	21
Développer la citoyenneté et les acquis culturels des élèves en s'appuyant sur les partenaires du territoire	21
THÉMATIQUE 3	22
Inscrire l'établissement dans les projets académiques, régionaux, départementaux et locaux au service du parcours des élèves	22



Maquette de la FORMATION INITIALE	
des inspecteurs et inspectrices du 1er degré	23
AXII 1	25
Faire vivre le service public d'éducation et les principes	
et valeurs de la République	25
THÉMATIQUE 1	25
Porter et accompagner la mise en œuvre des politiques publiques d'éducation dans la circonscription	25
THÉMATIQUE 2	26
Garantir le respect du cadre réglementaire et agir avec la posture éthique et responsable d'un cadre de la fonction publique	26
THÉMATIQUE 3 Inscrire la scolarité dans un cadre serein et prévenir violence et harcèlement	26 26
THÉMATIQUE 4	26
Prévenir et gérer les différents risques majeurs ou menaces	26
AXE 2	23
Contribuer à la gestion et à la valorisation des ressources humaines	28
THÉMATIQUE 1	28
Recruter des personnels	28
THÉMATIQUE 2 Manager des équipes variées en assurant une qualité de vie au travail propice à la réussite des élèves	28 28
THÉMATIQUE 3	29
Contribuer en proximité au développement professionnel de chacun	29
THÉMATIQUE 4	29
Évaluer des personnels	29
AXE &	E 0
Exercer un leadership pédagogique et une expertise didactique	30
THÉMATIQUE 1	30
Exploiter les évaluations et indicateurs disponibles afin de définir des stratégies pour améliorer les résultats	30
THÉMATIQUE 2	31
Impulser, soutenir et accompagner la réflexion didactique et l'action pédagogique	
THÉMATIQUE 3	31
Favoriser le travail collaboratif au sein des équipes d'école au service de la réussite des élèves	31
AXE 4	32
Agir au service du parcours des élèves	
en soutenant les dynamiques locales	32
THÉMATIQUE 1	32
Répondre aux enjeux de continuité éducative et pédagogique pour tous les élèves	32
THÉMATIQUE 2	32
Développer la citoyenneté et les acquis culturels des élèves en s'appuyant sur les partenaires du territoire	32
THÉMATIQUE 3	33
Faire de l'école inclusive une réalité pour chaque élève	33



Maquette de la **FORMATION INITIALE** des inspecteurs et inspectrices du 2^d degré 34

AXE 1	37
Faire vivre le service public d'éducation et les principes	
et valeurs de la République	37
THÉMATIQUE 1	38
Porter et accompagner la mise en œuvre des politiques publiques d'éducation	38
THÉMATIQUE 2	38
Garantir le respect du cadre réglementaire et agir avec la posture éthique et responsable d'un cadre de la fonction publique	38
THÉMATIQUE 3	39
Inscrire la scolarité dans un cadre serein et prévenir violence et harcèlement	39
THÉMATIQUE 4	39
Prévenir et gérer les différents risques	39
AXE 2	40
Contribuer à la gestion et à la valorisation des ressources humaines	40
THÉMATIQUE 1	41
Recruter et évaluer des personnels	41
THÉMATIQUE 2	41
Prendre en compte la qualité de vie au travail des personnels, propice à la réussite des élèves	41
THÉMATIQUE 3	41
Contribuer en proximité au développement professionnel de chacun	41
AXE S	48
Exercer un leadership pédagogique et une expertise didactique	43
THÉMATIQUE 1	44
Exploiter les évaluations et indicateurs disponibles afin de définir des stratégies pour améliorer les résultats	44
THÉMATIQUE 2	44
Impulser, soutenir et accompagner la réflexion didactique et l'action pédagogique	44
THÉMATIQUE 3	44
Favoriser le travail collaboratif au service de la réussite des élèves	44
AXE 4	43
Agir au service du parcours des élèves en soutenant	
les dynamiques locales	46
THÉMATIQUE 1	47
Répondre aux enjeux d'orientation et de parcours scolaires des élèves	47
THÉMATIQUE 2	47
Développer la citoyenneté et les acquis culturels des élèves	4-
en s'appuyant sur les partenaires du territoire	47
THÉMATIQUE 3	48
Faire de l'école inclusive une réalité pour chaque élève	48
THÉMATIQUE 4	48
Inscrire son action dans le cadre régional, académique et départemental au service du parcours des élèves	48



L'action des personnels d'encadrement pédagogique pour réaliser la mission de l'École

Les cadres de l'Éducation nationale : porteurs des valeurs républicaines et promoteurs de l'égalité des chances

Le code de l'éducation définit les grands objectifs du service public d'éducation dont les personnels d'encadrement doivent être naturellement les premiers porteurs.

« L'éducation est la première priorité nationale. Le service public de l'éducation est conçu et organisé en fonction des élèves et des étudiants. Il contribue à l'égalité des chances et à lutter contre les inégalités sociales et territoriales en matière de réussite scolaire et éducative. Il reconnaît que tous les enfants partagent la capacité d'apprendre et de progresser. Il veille à l'inclusion scolaire de tous les enfants, sans aucune distinction. Il veille également à la mixité sociale des publics scolarisés au sein des établissements d'enseignement. Pour garantir la réussite de tous, l'école se construit avec la participation des parents, quelle que soit leur origine sociale. Elle s'enrichit et se conforte par le dialogue et la coopération entre tous les acteurs de la communauté éducative.

Outre la transmission des connaissances, la Nation fixe comme mission première à l'école de faire partager aux élèves les valeurs de la République. Le service public de l'éducation fait acquérir à tous les élèves le respect de l'égale dignité des êtres humains, de la liberté de conscience et de la laïcité. Par son organisation et ses méthodes, comme par la formation des maîtres qui y enseignent, il favorise la coopération entre les élèves.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les personnels mettent en œuvre ces valeurs.

Le droit à l'éducation est garanti à chacun afin de lui permettre de développer sa personnalité, d'élever son niveau de formation initiale et continue, de s'insérer dans la vie sociale et professionnelle, d'exercer sa citoyenneté. » (Article L111-1 du Code de l'éducation)

Ces principes irriguent la formation de l'ensemble des personnels de l'éducation nationale, et tout particulièrement des cadres.

Une formation au service de l'excellence éducative

Aujourd'hui, de nouvelles maquettes établissent le cadre de formation initiale permettant aux inspecteurs et chefs d'établissement adjoints nouvellement nommés de répondre aux exigences du service public de l'éducation rappelées ci-dessus. Elles visent à faire émerger une culture partagée parmi les cadres de l'éducation nationale, garantissant la cohérence et la continuité de l'action éducative de la maternelle à l'enseignement supérieur.

Les compétences visées s'inscrivent dans un processus de développement professionnel qui relie la formation à l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF) et la formation déployée en académie comme dans le premier territoire ou établissement d'exercice. Il s'agit d'accompagner les personnels d'encadrement dans la construction de leur identité professionnelle en tant qu'acteurs publics conscients des enjeux éthiques et déontologiques, réflexifs, capables d'agir et de s'adapter tout en développant une vision prospective de leur action.

La formation initiale vise à les rendre aptes, dans l'exercice quotidien de leurs missions, à faire autorité, que ce soit en tant que représentants de l'État ou de l'institution, auprès des personnels placés sous leur responsabilité ou vis-à-vis des usagers (familles, élèves et partenaires divers). Ils incarnent cette autorité en portant les ambitions de la politique éducative.

Leadership pédagogique et managérial

La formation dispensée vise l'approfondissement de leur expertise didactique ou pédagogique et le renforcement de leurs compétences managériales. Les cadres pédagogiques doivent progressivement être en mesure d'asseoir leur leadership pédagogique et éducatif au sein des communautés éducatives. Cette formation tend donc à constituer progressivement une expertise analytique couvrant l'ensemble des champs des observables : l'organisation des enseignements, l'action pédagogique et didactique au sein de la classe, les résultats des élèves aux évaluations et la continuité des parcours.

Il s'agira également de sensibiliser les cadres à la dimension collective de leurs missions. En effet, ils ont vocation à s'intégrer dans des organisations fonctionnelles et collaboratives, développer une culture des ressources humaines attentive au développement professionnel des personnels et au bien-être au travail, et s'engager à lutter contre toute forme de discrimination.

Cette disposition au leadership induit une démarche volontariste de développement professionnel : il est essentiel que les cadres s'engagent dans une démarche de développement continu de leurs compétences et soient conscients de l'importance de leur propre formation continue. Cette posture leur permettra de contribuer pleinement et efficacement à l'école du XXI° siècle durant leurs années d'exercice.

Raphaël Muller Directeur de l'encadrement Secrétaire général adjoint des MENJ, MESR, MSJOP



Organisation de la formation

¶ - Trois années de formation initiale articulant les temporalités et les espaces de formation

☑ Grands principes et finalités

La formation initiale des personnels de direction, des personnels d'inspection de l'Éducation nationale, et des personnels d'inspection d'académie - personnels d'inspection pédagogiques régionaux est nationale.

Elle est définie, par la direction de l'encadrement, dans deux arrêtés et mise en œuvre conjointement par l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation, qui est notamment chargé de coordonner son organisation et son évaluation, et par les recteurs.

Cette formation est conçue afin de permettre aux stagiaires, d'une part, d'approfondir leur connaissance fine du système éducatif, de ses enjeux et de ses transformations, et d'autre part, de s'approprier dans la durée les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions de personnel d'encadrement pédagogique.

Elle vise le développement d'un haut niveau d'analyse et de conceptualisation chez ces cadres pédagogiques en devenir, qui doivent apprendre à se situer dans un ensemble complexe, évolutif, résultant d'une longue histoire et qui répond à des logiques et des cohérences comportant parfois des dimensions difficiles à appréhender.

En explorant son nouveau métier, le stagiaire est invité à s'emparer de toutes ses marges d'autonomie et également à identifier celles qu'il doit confier aux acteurs placés sous son autorité. Il construit ainsi progressivement le sens et les modalités d'une action quotidienne lui permettant d'encadrer en créant de l'adhésion et de promouvoir une action loyale efficace dans la durée.

Au cours de sa formation, le stagiaire est accompagné à différents niveaux : national, académique et sur son lieu d'exercice. Il développe sa capacité à mobiliser à bon escient toute la palette des gestes professionnels spécifiques, caractéristiques de son métier, du plus général au plus technique. Il est soucieux de s'approprier et d'intégrer dans sa pratique les éléments nouveaux qui lui sont proposés.

Un guide national de la formation initiale précise chaque année les modalités concrètes de son organisation. Ce guide, qui complète la présente maquette, est articulé, dans chaque académie ou région académique, avec les modalités territoriales d'organisation.

→ Principe de l'alternance

La formation propose un continuum entre formation statutaire et formation continuée, avec une attention particulière à la personnalisation. Le principe d'alternance est central, reliant le lieu d'exercice, reconnu comme lieu de formation, aux autres lieux de formation (départemental, académique, IH2EF). Cette approche nécessite une réflexion à plusieurs niveaux : application du principe de subsidiarité pour identifier les spécificités du métier, choix judicieux des lieux et des chronologies de formation.

Il s'agit également de combiner efficacement théorie et pratique, en garantissant une réflexion stratégique sur le lieu d'exercice et une contextualisation stimulante dans les séminaires. L'intégration des crises et des situations atypiques comme objets de formation permet aux stagiaires de se préparer à toute éventualité. Un équilibre entre formation spécialisée et dimension intercatégorielle est essentiel pour une action professionnelle cohérente dans un cadre déontologique.

Les acteurs se coordonnent pour identifier la répartition des thématiques de formation entre les différents niveaux, pour déterminer les objets de formation propices aux configurations intercatégorielles, pour encourager les collaborations concrètes, et mettre en œuvre des mises en situation qui favorisent l'analyse réflexive. L'accompagnement personnalisé, prenant en compte le parcours et les besoins des stagiaires et des rôles définis pour les chefs et cheffes d'établissement d'accueil, les référents et les tuteurs, assure le continuum entre formation statutaire et continuée.

Une annexe à ce document sera publiée pour préciser la répartition des thématiques et des temporalités de formation entre l'IH2EF et les académies.

→ Développement continué des compétences

Afin de permettre un développement, progressif et approfondi, des compétences dans la durée, la formation initiale est élaborée pour accompagner les nouveaux cadres pédagogiques pendant les trois premières années d'exercice.

La première année de formation est statutaire. Les nouveaux personnels de direction et d'inspection sont affectés sur poste en tant que stagiaires. L'année de formation permet une prise de responsabilité rapide, une exploration concrète des différents aspects du métier et a vocation à se conclure par une titularisation.

Suivent deux années de formation continuée. En effet, une fois titularisés, les personnels d'inspection et de direction poursuivent leur formation initiale. Les temps de formation, d'une volumétrie d'au moins cinq jours par an, en présence ou à distance, leur permettront d'approfondir certaines thématiques, d'explorer de nouveaux champs d'action, de consolider leurs compétences ou de finaliser leur appropriation dans toutes les dimensions de leurs missions.

Ces deux années sont conçues comme le point de départ de la formation continue d'un personnel cadre pédagogique attentif à construire des expertises renouvelées et qui se prépare à des prises de responsabilités ultérieures. Ces trois années de formation devront ainsi être complétées par des formations spécifiques et des formations d'adaptation à l'emploi lors des évolutions de carrière notables, en particulier pour les personnels de direction qui prendront la pleine responsabilité d'un établissement.

△ Articuler différents espaces de la formation

La formation initiale trouve son articulation à diverses échelles territoriales, chacune portant une dimension singulière à l'apprentissage.

Le lieu d'affectation, échelon local, constitue un véritable environnement de formation, où chaque stagiaire s'initie concrètement à ses nouvelles responsabilités. Le niveau académique ou de région académique permet une prise en compte des besoins et spécificités d'un territoire vaste et enrichissant, permettant une application pragmatique et une mise en œuvre contextualisée des compétences. Enfin le niveau national ouvre un horizon conceptuel et une compréhension systémique des fonctions et responsabilités qui fondent une culture commune de l'encadrement.

> Le lieu d'exercice : un stage en pleine responsabilité

Dès leur année de stage, les personnels d'encadrement pédagogique sont affectés dans une académie. Les personnels de direction sont nommés en tant que chef ou cheffe d'établissement adjoint dans un établissement scolaire du second degré. Les personnels d'inspection de l'Éducation nationale chargés d'une circonscription du premier degré sont affectés sur une circonscription, sous l'autorité de l'inspecteur d'académie directeur académique des services de l'Éducation nationale (IA-DASEN). Les personnels d'inspection du second degré, quant à eux, sont affectés au sein d'une direction départementale des services de l'Éducation nationale pour les IEN IO, et au rectorat pour les IEN ET/EG et les IA-IPR.

Une part essentielle de la formation se réalise dans l'exercice effectif des missions. Chaque stagiaire est ainsi accompagné dans le développement d'une analyse réflexive permanente des compétences qu'il met en œuvre concrètement au quotidien dans son action, tout au long de sa formation et à tous les niveaux. Le supérieur hiérarchique est le premier point d'appui : le chef d'établissement d'affectation pour les personnels de direction, et l'IA-DASEN ou le recteur pour les personnels d'inspection.

Le recteur nomme, pour chaque stagiaire, un tuteur (pour les personnels d'inspection) ou un référent (pour les personnels de direction). Ce pair accompagne le stagiaire, le guide et le soutient. Il l'aide à construire une posture de cadre adaptée et à identifier son juste positionnement au sein de la chaîne hiérarchique et auprès des partenaires.

Les chefs d'établissement référents ou les inspecteurs tuteurs sont pilotés, dans leurs missions, par le délégué de région académique ou d'académie pour la formation des personnels d'encadrement, qui les forme et les accompagne dans leur appropriation de la maquette de formation et de l'approche par compétences.

Leur rôle est essentiel, il permet au stagiaire de réguler son action en prenant du recul, d'approfondir et d'objectiver ses analyses réflexives, de s'emparer progressivement de toutes les dimensions liées à ses nouvelles fonctions, d'identifier les pistes d'évolution à explorer, mais aussi de personnaliser sa formation.

> L'espace de la formation de proximité : l'académie et la région académique

Cinquante-quatre heures de la formation statutaire sont réalisées au sein de l'académie. Le délégué de région académique ou d'académie pour la formation des personnels d'encadrement et son équipe organisent cette partie de la formation qui permet en outre aux stagiaires de construire leur réseau local. Les choix des thématiques et des modalités pédagogiques sont élaborés en cohérence avec la maquette de formation et le guide de la formation initiale. Les académies veillent à ce que leurs actions de formation complètent celles mises en œuvre par l'IH2EF en évitant les redondances.

> Le niveau national : l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation

Cent heures de formation sont organisées par l'IH2EF au cours de l'année de formation statutaire. Dans un format hybride, elles sont structurées autour d'un espace numérique de formation, de séminaires en présence à l'Institut, de webinaires et de petits parcours en autoformation.

Cette formation permet une très forte personnalisation pour les stagiaires en s'appuyant pleinement sur l'approche par compétences déployée dans l'ensemble de la formation initiale.

Les séminaires en présence sont l'occasion de rencontres avec de nombreux acteurs de l'Éducation nationale : des directeurs d'administration et des chefs de service, des inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche, des recteurs, des IA-DASEN, mais aussi des universitaires et de nombreuses personnalités qualifiées. La majeure partie de ces temps de formation à l'Institut est interacadémique et intercatégorielle, ouvrant ainsi de nombreux espaces pour la découverte des autres métiers et l'extension de son réseau professionnel.

> Le stage d'ouverture

Au cours de sa formation initiale, chaque stagiaire doit effectuer un stage d'ouverture d'une durée minimale de 30 heures, fractionnable, soit en entreprise, soit au sein d'une entité externe au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, ou encore participer à une action de mobilité internationale.

Les stagiaires issus du concours de la troisième voie gagneront à faire un stage au sein d'une entité de l'Éducation nationale pour mieux appréhender l'ensemble du service public d'éducation qu'ils viennent de rejoindre.

2 - Une personnalisation de la formation prenant appui sur une approche par compétences

La diversité des parcours et des compétences des stagiaires, combinée à la variété des environnements d'affectation, rend la personnalisation essentielle dans toute la formation.

Pour cela, deux actions complémentaires sont mises en œuvre.

En début d'année de formation statutaire, le recteur, conseillé par le DAFPE, détermine la personnalisation du parcours de formation de chaque personnel d'encadrement pédagogique stagiaire affecté dans son académie.

Par ailleurs, l'ensemble des acteurs de la formation initiale, de l'IH2EF au lieu d'exercice en passant par l'académie, prennent appui sur l'approche par compétences déployée depuis 2022.

En effet, la pédagogie mise en œuvre dans la formation initiale est fondée sur la démarche de l'approche par compétences (APC) déclinée des méthodologies déployées progressivement depuis quelques années dans les universités françaises et internationales.

L'approche par compétences permet un accompagnement des apprentissages et offre diverses opportunités :

- premièrement, elle permet d'assurer une continuité et une cohérence globale de la formation à tous les niveaux et pour tous les acteurs ;
- deuxièmement, elle est construite autour d'un référentiel de formation commun support à l'analyse réflexive, à l'autoévaluation et à l'identification des besoins en formation;

enfin, elle est le fil conducteur de la construction des différentes actions de formation et de l'accompagnement des parcours individuels.

Conceptualisée par Jacques Tardif, la compétence se définit, dans ce cadre, comme « un savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations ».

Ces compétences deviennent mobilisables en dehors de leur contexte d'apprentissage et constituent une boîte à outils à disposition du stagiaire, lui permettant de répondre à des situations concrètes de plus en plus complexes

≥ Objectifs, construction et support de l'approche par compétences

Conçue afin d'accompagner tout au long de la formation initiale le développement des compétences, l'approche par compétences est un outil au service de tous les acteurs.

> Pour le stagiaire

L'approche par compétences permet au stagiaire d'être acteur de sa formation. Elle repose sur une démarche pédagogique favorisant l'analyse réflexive qui permet à l'apprenant de documenter et de valoriser son parcours d'apprentissage de manière globale.

Ce processus l'engage dans une autoévaluation continue, l'incitant à analyser ses forces et ses faiblesses, et à prendre conscience de sa progression. Il favorise l'individualisation de son parcours, en mettant en lumière les compétences développées, ainsi que les expériences pratiques et théoriques réalisées au cours de sa formation ou pendant l'exercice de ses missions. Il lui donne, en outre, un support méthodologique pour objectiver ses analyses réflexives et alimenter ses échanges avec son référent ou son tuteur.

L'approche par compétences encourage donc une attitude proactive et responsable chez le stagiaire. Elle le prépare à articuler et à démontrer ses compétences dans les contextes professionnels, répondant ainsi aux exigences d'une carrière de cadre de l'Éducation nationale. Les stagiaires utilisent le portfolio mis à disposition par l'IH2EF, pour suivre leur progression. Ils peuvent le partager avec leur référent ou tuteur.

> Pour le référent ou le tuteur

L'approche par compétences favorise la mise en action du stagiaire en le mettant en situation concrète d'apprentissage et lui permet de confronter son développement professionnel à un regard extérieur.

En s'appropriant cette démarche et les outils méthodologiques associés, le tuteur ou le référent peut jouer son rôle essentiel d'accompagnateur et de guide dans le parcours de développement des compétences. En s'appuyant sur les éléments collectés et analysés par le stagiaire, le tuteur ou le référent pourra étayer son accompagnement en lui apportant un regard contradictoire, bienveillant et tenant compte de ses besoins spécifiques. Il l'aide à définir des objectifs d'apprentissage ou de renforcement clairs et à élaborer des plans d'actions pour les atteindre.

En partant des analyses réflexives du stagiaire, le référent ou le tuteur objective ses retours et ses analyses en lui permettant de mieux comprendre ce qui est attendu de lui, d'identifier ses erreurs et de savoir comment s'améliorer. Il l'encourage à réfléchir de manière critique sur ses apprentissages et l'accompagne dans l'autoévaluation de ses compétences, dans l'identification de ses réussites et des domaines nécessitant des efforts supplémentaires.

Le référent ou tuteur agit comme une ressource, il fournit des informations, des conseils et des outils nécessaires au stagiaire qu'il soutient, motive et encourage tout au long de son parcours. Il facilite les interactions entre le stagiaire et l'ensemble des acteurs de la formation, en particulier pour les personnels de direction avec le responsable d'établissement d'affectation.

> Pour les formateurs et les ingénieurs de formation

L'approche par compétences transforme le rôle traditionnel du formateur et enrichit ses outils pédagogiques. Elle favorise une pédagogie centrée sur l'apprenant, incitant les ingénieurs de formation et les formateurs à créer des environnements de formation plus engageants et interactifs. Le formateur peut se positionner en facilitateur, guidant les stagiaires dans leur parcours d'acquisition de compétences, et encourageant l'autonomie, la réflexion critique et la collaboration. Cela renforce la motivation et l'engagement.

La prise en compte des niveaux de développement des compétences dès la construction des séquences de formation renforce la personnalisation.



Portfolio de la formation initiale

Le portfolio est un outil numérique mis en œuvre par l'IH2EF à destination de tous les stagiaires qui s'appuie sur le référentiel de formation. Le portfolio est utilisable au cours des trois années de la formation initiale. C'est un guide pratique pour les stagiaires, leur permettant de formaliser leurs analyses réflexives, de s'autoévaluer, de suivre leur progression et de se fixer des objectifs clairs pour leur développement professionnel. Il constitue un support de réflexion partagé entre les stagiaires et leurs référents ou tuteurs.









Chefs et cheffes d'établissement adjoints

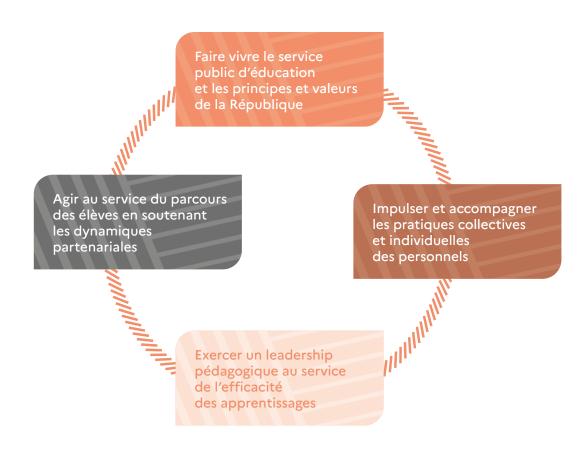
Cette maquette établit le cadre de formation initiale permettant aux chefs et cheffes d'établissement adjoints nouvellement nommés de répondre aux exigences du service public de l'éducation rappelées ci-dessus. Elle précise les contenus de formation qui sont développés à l'IH2EF, en académie et sur le lieu d'exercice professionnel au cours des trois années de la formation initiale (l'année de formation statutaire puis les deux années de formation continuée).

Les contenus sont structurés autour de quatre grands axes de formation, déclinés en thématiques puis objectifs de formation.

FINALITÉ



Construire l'autorité et l'efficacité des personnels de direction au service de la réussite des élèves





Faire vivre le service public d'éducation et les principes et valeurs de la République

« Outre la transmission des connaissances, la Nation fixe comme mission première à l'école de faire partager aux élèves les valeurs et principes de la République. Le service public d'éducation fait acquérir à tous les élèves le respect de l'égale dignité des êtres humains, de la liberté de conscience et de la laïcité. Il garantit l'inclusion de tous les élèves et la prise en compte des besoins éducatifs particuliers. » (Article L111-1 du Code de l'éducation)

Dans l'exercice de leurs fonctions, les personnels de direction incarnent ces valeurs et principes et s'assurent de leur respect et de leur transmission. Représentants de l'État et responsables du service public dans leur établissement, les personnels de direction assurent le fonctionnement et la continuité du service public, sont garants de la sécurité des personnes et des biens et doivent avoir la capacité de gérer des situations de crise. Ils garantissent un cadre de travail serein à l'ensemble de la communauté éducative en prévenant toute forme de violence et de harcèlement.

THÉMATIQUE 1

Garantir le respect du cadre réglementaire et agir avec la posture éthique et responsable d'un cadre de la fonction publique

Sans être expert du droit, le personnel de direction développe une culture juridique, tant théorique que pratique, qui lui permet de procéder à un premier niveau d'analyse afin d'intégrer le risque juridique dans ses décisions, de trouver des solutions adaptées qui portent les valeurs de la République.

Le chef ou la cheffe d'établissement adjoint maîtrise les principes éthiques et déontologiques qui fondent son action.



Objectifs de formation

- → Maîtriser les valeurs de la République et le principe de laïcité pour en garantir le respect au quotidien
- → Connaître les droits et devoirs du fonctionnaire et s'emparer des principes éthiques et déontologiques de la fonction de cadre
- → Utiliser les outils permettant d'assurer une veille juridique et s'appuyer sur les interlocuteurs départementaux et académiques
- → S'appuyer sur une culture de l'écrit pour rendre compte, signaler et conserver des traces

THÉMATIQUE 2

Assurer la continuité du service public dans l'établissement y compris en prévenant et en gérant les situations de crise

Le chef ou la cheffe d'établissement organise les services de l'établissement afin qu'ils répondent et s'adaptent aux besoins des usagers en conformité avec les orientations nationales et académiques. À ce titre, le chef ou la cheffe d'établissement adjoint doit posséder une connaissance experte de l'organisation et du fonctionnement de l'établissement, ainsi qu'une maîtrise des éléments liés à la sécurité des biens et des personnes. Il lui est nécessaire d'acquérir la culture numérique indispensable à l'utilisation des outils de gestion et de pilotage au service des usagers, en prenant en compte les évolutions liées à l'intelligence artificielle. Enfin, le chef ou la cheffe d'établissement doit être en capacité autant de prévenir que de gérer les situations de crise qui peuvent se présenter.



Objectifs de formation

- → Connaître l'organisation hiérarchique au sein de l'établissement pour bien se situer dans la chaîne décisionnelle
- → Maîtriser les outils numériques et applications métiers en développant une culture numérique
- → Accompagner les équipes pour développer une culture du risque partagée, en particulier lors de la pratique de certaines activités scolaires (en extérieur, travaux pratiques, activités manuelles, physiques...)
- → Agir dans l'établissement pour garantir la sécurité des usagers
- → Identifier les risques et les acteurs mobilisables en cas de crise et évaluer l'intensité des crises pour savoir alerter
- → Maîtriser les gestes professionnels et les démarches propres à la prévention, à la gestion et à la sortie de crise

THÉMATIQUE 3

Inscrire la scolarité des élèves dans un cadre serein et prévenir violence et harcèlement

Depuis la rentrée 2021, chaque académie est dotée d'un carré régalien pour identifier et coordonner son action dans quatre domaines : protection et promotion des valeurs de la République, lutte contre les communautarismes, lutte contre les violences scolaires et lutte contre le harcèlement.

Le chef ou la cheffe d'établissement sécurise la scolarité des élèves. Avec l'ensemble des personnels, sa mission consiste à veiller à l'instauration d'un climat scolaire serein et à lutter contre le harcèlement et toute forme de violence. Le chef ou la cheffe d'établissement adjoint, avec l'équipe vie scolaire, veille à ce que la qualité de la relation avec les familles soit portée au quotidien par toute la communauté scolaire. Cela constitue un enjeu majeur pour parvenir à sécuriser la scolarité.



- → Faire respecter les procédures réglementaires et éducatives permettant d'assurer le respect du règlement intérieur dans toutes les activités scolaires, y compris au cours des sorties et voyages scolaires, et favoriser le bien-être des élèves et des personnels
- → Animer l'équipe vie scolaire en tant que personnel de direction
- → Lutter contre le harcèlement (cyberharcèlement) et toute forme de violence ou de discrimination en mobilisant tous les acteurs
- → Favoriser l'implication respective des familles et des enseignants dans la coéduca-
- → Mettre en place le parcours éducatif de santé avec une vigilance particulière aux situations sociales dégradées ou de maltraitance



Impulser et accompagner les pratiques individuelles et collectives des personnels

Dans un contexte changeant, jalonné de défis stratégiques, les personnels de direction assurent la qualité du service public d'éducation dans la durée et accompagnent les pratiques professionnelles des personnels. À ce titre, ils veillent au déploiement du potentiel des ressources humaines en s'assurant que les contributions individuelles et collectives sont mises au service de la mission éducative de l'établissement.

L'interaction constante avec les personnels de l'établissement doit reposer sur la confiance mutuelle, un respect réciproque, une communication appropriée et une écoute active partagée. Ces éléments permettent de créer des espaces d'ouverture et de dialogue propices à la réalisation de projets communs et à l'atteinte des objectifs que la Nation fixe à l'École.

THÉMATIQUE 1

Manager les équipes en assurant l'adhésion au projet d'établissement et une qualité de vie au travail propice à la réussite des élèves

Cadre de proximité, le chef ou la cheffe d'établissement est au premier plan des interactions avec les agents de l'établissement. Sa responsabilité managériale est donc essentielle pour faire respecter les droits et obligations de chacun et pour favoriser l'adhésion au projet d'établissement.

Cela nécessite une attention bienveillante à l'égard des personnels, une définition explicite des rôles de chacun et des attentes en matière de contribution au bon fonctionnement de l'établissement en veillant en particulier à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations. En cela, la contribution du chef ou de la cheffe d'établissement adjoint à la qualité de vie et des conditions de travail des personnels est essentielle.



Objectifs de formation

- → Adapter son management au contexte local, aux situations et aux différentes fonctions et missions exercées sous son autorité et faire partager l'adhésion au projet d'établissement
- → Promouvoir l'égalité entre les sexes et lutter contre toute forme de discrimination
- → Accompagner les personnels dans le cadre de la politique de ressources humaines de proximité par une déclinaison personnalisée et contextualisée du cadre réglementaire
- → Engager une démarche explicite de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

THÉMATIQUE 2

Favoriser le travail collaboratif des enseignants au service de la réussite des élèves

Le chef ou la cheffe d'établissement est attentif à la construction d'un collectif au sein de l'établissement, en repérant les compétences particulières mobilisables.

Favoriser les pratiques collaboratives au sein des équipes pédagogiques contribue à l'amélioration de la réussite des élèves. Cela permet à chacun d'identifier ses marges de manœuvre et de créativité, et de questionner régulièrement la pertinence et l'efficacité de ses pratiques.

Le chef ou la cheffe d'établissement adjoint favorise les conditions de ce travail collaboratif et mobilise les équipes en ce sens.



Objectifs de formation

- → Mettre en œuvre les stratégies permettant de favoriser un climat de confiance propice à l'émergence de projets collectifs
- → Maîtriser les techniques de gestion de projet
- → Mobiliser les compétences psychosociales au service des pratiques collaboratives

THÉMATIQUE 3

Contribuer en proximité au développement professionnel de chacun

L'action du chef ou de la cheffe d'établissement, garant de l'efficacité pédagogique, se fonde sur la professionnalisation continue des équipes. Son rôle dans le développement de compétences des équipes pédagogiques et éducatives est central, que ce soit en travaillant la motivation professionnelle ou en encourageant la participation à des dispositifs de formation en académie ou au sein de l'établissement. Le chef ou la cheffe d'établissement adjoint, par sa proximité avec les équipes, identifie les besoins de formation, crée les conditions de mise en œuvre et accompagne au plus près les personnels.



- → Cartographier les expertises et talents des personnels afin de favoriser le développement professionnel de chacun
- → Encourager et accompagner tout type de mobilité
- → Identifier et mettre en œuvre les espaces et les temps de développement professionnel internes à l'établissement



Exercer un leadership pédagogique au service de l'efficacité des apprentissages

La recherche internationale montre que le leadership pédagogique des cadres constitue un levier essentiel de la performance scolaire. Il consiste à influencer la stratégie d'une organisation, ses acteurs, son fonctionnement et sa culture avec l'objectif constant de la réussite de tous les élèves.

Pour y parvenir, les personnels de direction s'emparent pleinement de l'autonomie dont ils disposent dans le cadre de la politique académique et nationale. En exploitant évaluations et indicateurs, ils élaborent des stratégies, mobilisent leur équipe pour améliorer les résultats des élèves en impulsant et en accompagnant l'action pédagogique et éducative.

Leur connaissance fine du territoire et de leur établissement permet aux personnels de direction de déployer localement les politiques publiques et d'en favoriser l'appropriation par la communauté scolaire. Les projets portés dans le cadre du Conseil national de la refondation en lien avec les collectivités territoriales constituent à cet égard un puissant levier d'action.

THÉMATIQUE 1

Définir une stratégie pour améliorer les résultats en exploitant les évaluations et indicateurs disponibles

La dynamique d'évaluation des établissements et des écoles, portée par le conseil d'évaluation de l'école, ainsi que les évaluations nationales annuelles permettent d'engager les équipes dans une démarche d'analyse partagée et objectivée des besoins de l'établissement

Le chef ou la cheffe d'établissement et son adjoint analysent les indicateurs de performance scolaire en exploitant les évaluations nationales et autres indicateurs disponibles permettant de construire une stratégie d'amélioration collective inscrite dans le projet d'établissement. Ils partagent cette démarche avec les personnels.

Objectifs de formation

- → Analyser la performance scolaire (en moyenne, en variance et en dynamique) au regard des variables sociales et du contexte
- → Objectiver le climat scolaire à partir d'indicateurs
- → Exploiter les données pour élaborer une stratégie d'amélioration collective partagée
- → Maîtriser les outils numériques permettant un suivi des indicateurs de pilotage

THÉMATIQUE 2

Impulser, construire et réguler la politique pédagogique et inclusive de l'établissement

Le chef ou la cheffe d'établissement doit assurer ses missions de pilote pédagogique, responsable de la mise en œuvre des politiques pédagogiques et du projet de l'établissement. En lien avec les corps d'inspection, le personnel de direction pilote les disciplines, s'appuie sur les instances de concertation pour construire la politique pédagogique de l'établissement.

Garant d'une école inclusive, il assure une scolarisation de qualité pour tous les élèves par la prise en compte de leurs singularités et de leurs besoins éducatifs et pédagogiques particuliers, avec l'ambition que chaque élève bénéficie des conditions permettant sa réussite dans une société pleinement inclusive.

L'expérimentation et l'innovation pédagogiques constituent des leviers de progrès et d'amélioration des résultats des élèves que le chef ou la cheffe d'établissement et son adjoint impulsent auprès de leurs équipes. Ils enrichissent leur action en mobilisant l'ensemble des possibilités du numérique éducatif et prennent en compte les évolutions liées à l'intelligence artificielle.

Le chef ou la cheffe d'établissement adjoint agit au quotidien dans la réalisation de ces objectifs en veillant à la mise en œuvre des projets et en y apportant son expertise.

Objectifs de formation

- → Construire des emplois du temps qui soutiennent le projet pédagogique de l'établissement
- → Associer les inspecteurs et inspectrices et leur expertise pour piloter, en concertation avec les équipes disciplinaires, la politique pédagogique de l'établissement
- → Agir sur les leviers permettant d'améliorer les pratiques pédagogiques dans l'établissement (usages pédagogiques du numérique, expérimentation et innovation pédagogiques, sorties pédagogiques et projets internationaux, politique d'évaluation, etc.)
- → Identifier les différentes dimensions de l'inclusion scolaire (dispositifs, partenaires, accompagnement, acteurs et politiques académiques, etc.) et assurer un accompagnement efficace des enseignants, en particulier dans la relation qu'ils établissent avec les AESH et les familles
- → Développer les démarches d'inclusion pour répondre aux besoins de tous les élèves et prévenir le décrochage scolaire

THÉMATIQUE 3

Porter et accompagner la mise en œuvre locale des politiques publiques

Le chef ou la cheffe d'établissement adjoint s'approprie les enjeux des politiques publiques en les inscrivant dans une perspective historique. Le personnel de direction porte ces politiques sur le terrain et auprès des acteurs qu'il encadre et accompagne en axant son discours et son action sur le sens autant que sur les modalités de mise en œuvre et en identifiant les marges de manœuvre dont il dispose.



- → Partager auprès des personnels et des usagers les enjeux des politiques publiques en s'appuyant sur le sens et sur une mise en perspective historique
- → Identifier ses marges de manœuvre dans le cadre de son autonomie
- → Mettre en œuvre au sein de l'établissement et dans le cadre de son autonomie les transformations publiques
- → Porter les politiques publiques en matière de responsabilité sociétale et environnementale dont la transition écologique et l'adaptation au changement climatique



Agir au service du parcours des élèves en s'appuyant sur des dynamiques partenariales

Les enjeux d'orientation et la construction des parcours éducatifs nécessitent que les personnels de direction inscrivent l'action dans des dynamiques partenariales. Pour répondre à la continuité des parcours, ils inscrivent leur établissement dans un réseau d'établissements de l'école maternelle à l'enseignement supérieur.

Ils contribuent à l'ouverture de l'établissement sur son territoire pour favoriser l'insertion des élèves dans la réalité du monde économique, social et culturel. Ils développent des dynamiques interprofessionnelles et partenariales au service des parcours des élèves dans le cadre des projets.

THÉMATIQUE 1

Répondre aux enjeux d'orientation et de parcours scolaire des élèves

Les enjeux d'orientation et de parcours des élèves nécessitent que le personnel de direction développe des relations étroites avec les écoles et établissements voisins, et inscrive son établissement dans une dynamique de réseau. La connaissance de l'environnement professionnel et économique de proximité, des environnements éducatifs du premier degré à l'enseignement supérieur constitue un enjeu important pour assurer la réussite des politiques publiques ambitieuses en matière d'orientation, de qualification et de formation. Le chef ou la cheffe d'établissement adjoint contribue activement au pilotage du volet orientation du projet d'établissement en y associant tous les acteurs.

Objectifs de formation

- → Connaître les concepts clés liés aux parcours des élèves et à la prévention du décrochage scolaire
- → Maîtriser les enjeux des liaisons école/collège, collège/lycée et des relations écoles/ entreprises pour apporter une contribution efficace à la continuité pédagogique et éducative au sein de son territoire d'exercice
- → Contribuer au pilotage du volet orientation du projet d'établissement en associant tous les acteurs et en favorisant des actions pédagogiques favorisant la lisibilité et la fluidité des parcours ainsi que l'égalité filles/garçons
- → Identifier les enjeux pédagogiques et de formation dans l'enseignement professionnel comme dans l'enseignement supérieur et avoir une vision actualisée de leurs offres formations

THÉMATIQUE 2

Développer la citoyenneté et les acquis culturels des élèves en s'appuyant sur les partenaires du territoire

L'ouverture de l'établissement sur son territoire constitue un levier puissant pour renforcer les acquis culturels et éducatifs et contribuer à la réalisation des parcours éducatifs. Cette ouverture a vocation à renforcer le sentiment d'appartenance au territoire et contribue ainsi la construction du jeune citoyen.

Le personnel de direction doit faire vivre des partenariats qui viennent enrichir les parcours éducatifs des élèves. Cette approche partenariale, centrée sur la réussite des élèves, explicite des objectifs communs qui respectent les prérogatives des uns et des autres. La vigilance aux risques d'ingérence doit être de mise.



Objectifs de formation

- → Connaître les fondamentaux d'une démarche partenariale (CNR, cité éducative, territoires éducatifs ruraux, etc.) dans l'objectif d'assurer une continuité éducative cohérente
- → Mobiliser les partenaires sur son territoire et construire des projets culturels et citoyens à différentes échelles (locale, nationale, européenne)
- → S'approprier les risques d'ingérence et de mise en péril du respect des valeurs et principes régissant le service public d'éducation dans les actions partenariales
- → Intégrer la responsabilité sociétale et environnementale de l'École dans la construction des actions partenariales

THÉMATIQUE 3

Inscrire l'établissement dans les projets académiques, régionaux, départementaux et locaux au service du parcours des élèves

Le chef ou la cheffe d'établissement inscrit l'action de son établissement dans le projet académique, en lien avec les collectivités territoriales pour accompagner les parcours des élèves. Ses interlocuteurs institutionnels sont nombreux, ce qui requiert d'engager un dialogue respectueux des prérogatives de chacun. Que ce soit avec les corps d'inspection, les services de la DSDEN ou du rectorat ou encore les collectivités territoriales, il est indispensable de connaître les missions et prérogatives de chacun pour inscrire son action en cohérence avec les partenaires institutionnels.



- → Connaître ses interlocuteurs, leurs missions au sein des DSDEN/rectorats, et les espaces de travail en réseau, pour inscrire l'établissement dans le projet académique au service des élèves
- → Connaître les principes de la décentralisation, les prérogatives des collectivités territoriales en matière scolaire, pour inscrire l'établissement dans les politiques éducatives territoriales
- → Développer des interactions et les projets avec l'environnement économique et professionnel de proximité (industriel, agricole, tertiaire, etc.) pour enrichir les parcours des élèves et leurs connaissances en matière d'insertion professionnelle (stages de découverte des métiers, apprentissage, alternance, périodes de formation en milieu professionnel, etc.)









Inspecteurs et inspectrices de l'Éducation nationale chargés d'une circonscription du premier degré

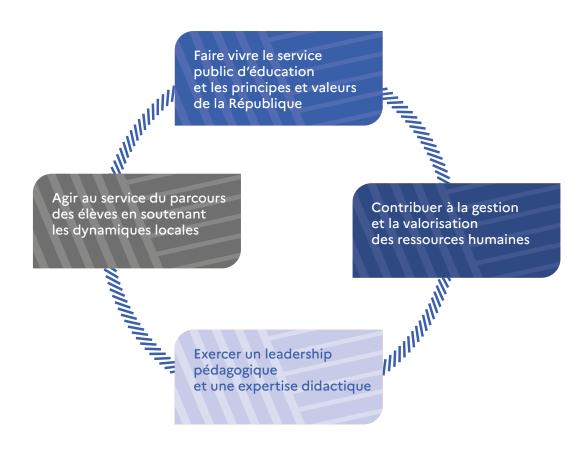
Cette maquette établit le cadre de formation initiale permettant aux inspecteurs et inspectrices de l'Éducation nationale chargés d'une circonscription du premier degré nouvellement nommés de répondre aux exigences du service public d'éducation rappelées ci-dessus. Elle présente les contenus de formation qui sont développés à l'IH2EF, en académie et sur le lieu d'exercice professionnel au cours des trois années de la formation initiale (l'année de formation statutaire puis les deux années de formation continuée).

Les contenus sont structurés autour de quatre grands axes de formation, déclinés en thématiques puis objectifs de formation.

FINALITÉ



Construire l'autorité et l'efficacité des inspecteurs et inspectrices au service de la réussite des élèves





Faire vivre le service public d'éducation et les principes et valeurs de la République

« Outre la transmission des connaissances, la Nation fixe comme mission première à l'école de faire partager aux élèves les valeurs et principes de la République. Le service public d'éducation fait acquérir à tous les élèves le respect de l'égale dignité des êtres humains, de la liberté de conscience et de la laïcité. Il garantit l'inclusion de tous les élèves et la prise en compte des besoins éducatifs particuliers. » (Article L111-1 du Code de l'éducation)

Dans l'exercice de leurs fonctions, les inspecteurs de l'éducation nationale en charge d'une circonscription du premier degré incarnent ces valeurs et principes et s'assurent de leur respect et de leur transmission. Ils sont légitimes pour s'adresser aux équipes et veiller à l'éducation aux valeurs républicaines et au respect de la personne dans les enseignements. » (Article L111-1 du Code de l'éducation)

THÉMATIQUE 1

Porter et accompagner la mise en œuvre des politiques publiques d'éducation dans la circonscription

À l'interface de la DSDEN et des écoles, en lien étroit avec les représentants des collectivités territoriales, l'inspecteur ou l'inspectrice organise le service de l'enseignement primaire sur son territoire afin qu'il réponde et s'adapte aux besoins des usagers en conformité avec les orientations nationales, académiques et départementales.

À l'instar des autres personnels d'encadrement, l'inspecteur ou l'inspectrice porte les politiques publiques sur le terrain et auprès des acteurs qu'il encadre et accompagne. Il lui faut, pour cela, s'approprier ces politiques et en comprendre les enjeux pour la société en les inscrivant dans une perspective historique.

Ces dimensions permettent à l'inspecteur ou l'inspectrice d'axer son discours et son action sur leur sens autant que sur la dimension pragmatique. Pour cela, il lui est essentiel d'identifier les marges de manœuvre mises à sa disposition et de savoir comment s'en emparer afin d'assurer la mise en œuvre de ces politiques sur le terrain.

L'inspecteur ou l'inspectrice s'inscrit dans des collectifs, plus ou moins proches, et agit dans un écosystème global.



- → Situer son action dans une organisation hiérarchique et fonctionnelle pour agir efficacement dans la chaîne décisionnelle et assurer la mise en œuvre des délégations et missions confiées par les autorités académiques et départementales
- → Organiser son travail et celui de son équipe de circonscription pour répondre aux besoins des écoles et des équipes enseignantes sur le territoire en cohérence avec les logiques ministérielles, académiques et départementales
- → Porter les politiques publiques et en diffuser les enjeux, en s'appuyant sur le sens et sur une mise en perspective historique
- → Identifier et exercer de manière optimale ses marges de manœuvre dans le cadre de son autonomie
- → Porter les politiques publiques en matière de responsabilité sociétale et environnementale dont la transition écologique et l'adaptation au changement climatique

THÉMATIQUE 2

Garantir le respect du cadre réglementaire et agir avec la posture éthique et responsable d'un cadre de la fonction publique

Sans être expert du droit, le personnel d'inspection développe une culture juridique, tant théorique que pratique, qui lui permettra de procéder à un premier niveau d'analyse afin d'intégrer le risque juridique dans ses décisions.

Les principes éthiques et déontologiques qui fondent son action doivent être maîtrisés.



Objectifs de formation

- → Maîtriser les valeurs de la République et le principe de laïcité pour en garantir le respect au quotidien
- → Connaître les droits et devoirs du fonctionnaire et s'emparer des principes éthiques et déontologiques de la fonction de cadre
- → Utiliser les outils permettant d'assurer une veille juridique et s'appuyer sur les interlocuteurs départementaux et académiques
- → Assurer le contrôle de l'instruction en famille et des écoles privées hors contrat dans le cadre réglementaire
- → Assurer le contrôle des écoles privées sous contrat dans le cadre réglementaire
- → S'approprier les protocoles des enquêtes administratives

THÉMATIQUE 3

Inscrire la scolarité dans un cadre serein et prévenir violence et harcèlement

Depuis la rentrée 2021, chaque académie est dotée d'un carré régalien pour identifier et coordonner son action dans quatre domaines : protection et promotion des valeurs de la République, lutte contre les communautarismes, lutte contre les violences scolaires et lutte contre le harcèlement.

L'inspecteur ou l'inspectrice mobilise les directeurs afin qu'ils veillent à l'instauration d'un climat scolaire serein et luttent contre le harcèlement et toute forme de violence. La construction de la citoyenneté française et européenne constitue un levier essentiel de la réussite scolaire et du bien-être des élèves.

La qualité de la relation avec les familles constitue un enjeu pour parvenir à sécuriser la scolarité. Aussi, l'inspecteur ou l'inspectrice, en lien étroit avec les directeurs d'école, doit veiller à ce que cette relation aux familles soit portée au quotidien par toute la communauté scolaire.



Objectifs de formation

- → Mettre en œuvre des actions permettant de favoriser le bien-être des élèves et des personnels
- → Favoriser l'implication respective des familles et des enseignants dans la coéducation
- → Lutter contre le harcèlement (dont le cyberharcèlement) et toute forme de violence ou de discrimination en mobilisant tous les acteurs
- → Faire respecter les procédures réglementaires et éducatives dans toutes les activités scolaires, y compris au cours des sorties et voyages scolaires

THÉMATIQUE 4

Prévenir et gérer les différents risques majeurs ou menaces

Les écoles peuvent être exposées à différents types de risques majeurs ou de menaces : risques majeurs d'origine naturelle (cyclone, inondation, submersion marine, séisme, etc.), technologique (nuage toxique, explosion, etc.), intrusion de personnes malveillantes (attentats ou toute forme d'attaque armée), violences au sein ou aux abords de l'école.

L'État est garant de la cohérence de la sécurité civile. Chaque école doit à ce titre préparer « sa propre organisation de gestion de l'événement » (Code de la sécurité intérieure, article

R741-1). Les autorités académiques s'assurent qu'elles soient dotées d'un plan particulier de mise en sûreté (PPMS), qui décrit la conduite à tenir face à ces risques et menaces.

L'inspecteur ou l'inspectrice assure la cohérence des actions en cas de crise et fait le lien entre les différents niveaux de gestion, et est amené à donner des conseils à distance voire à se déplacer selon les situations. Le personnel d'inspection s'assure d'une reprise optimale de l'activité et contribue au retour d'expérience.



- → Évaluer l'intensité des crises pour alerter, gérer et rendre compte
- → Construire et mettre en place un plan d'action de prévention et acquérir les gestes professionnels et les démarches propres à la prévention, à la gestion et à la sortie de crise
- → Développer avec les directeurs d'école une culture de la responsabilité en matière de sécurité des usagers



Contribuer à la gestion et à la valorisation des ressources humaines

Dans un contexte changeant, jalonné de défis stratégiques, les inspecteurs et inspectrices de l'Éducation nationale chargés d'une circonscription du premier degré encouragent ou soutiennent la mobilité et les transitions professionnelles des agents, en tenant compte à la fois des souhaits de l'agent, du besoin de compétences de l'institution et en respectant les impératifs de déontologie et d'équité professionnelle. À ce titre, ils veillent au déploiement du potentiel des ressources humaines en s'assurant que les contributions individuelles et collectives sont mises au service de la mission éducative des unités d'enseignement.

L'interaction constante des inspecteurs et inspectrices de l'Éducation nationale chargés d'une circonscription du premier degré avec les personnels de leur circonscription doit reposer essentiellement sur une confiance mutuelle, un respect réciproque, une communication appropriée et une écoute active partagée. Ces éléments permettent de créer des espaces d'ouverture et de dialogue propices à la réalisation de projets communs et à l'atteinte des objectifs que la Nation fixe à l'École.

THÉMATIQUE 1

Recruter des personnels

Le personnel d'inspection participe aux jurys de concours de recrutement et à la titularisation des stagiaires. Il contribue au recrutement des contractuels et les accompagne. Il participe aux opérations de certification et de recrutement (directeurs d'école, conseillers pédagogiques, CAFIPEMF, CAPPEI, habilitations, etc.).



Objectifs de formation

- → Appliquer les règles et procédures de recrutement en portant une attention particulière à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre toutes les discriminations
- ightarrow Piloter l'accompagnement des stagiaires affectés dans la circonscription et contribuer au processus de titularisation
- → Accueillir les contractuels et accompagner leur entrée dans le métier
- → Établir une fiche de poste et promouvoir les métiers de l'enseignement

THÉMATIQUE 2

Manager des équipes variées en assurant une qualité de vie au travail propice à la réussite des élèves

Cadre de proximité, le personnel d'inspection est le premier interlocuteur des agents au sein de la circonscription. Sa responsabilité managériale est donc essentielle pour faire respecter les droits et obligations de chacun, porter la politique ministérielle des ressources humaines et construire un cadre de travail positif et respectueux au profit d'une qualité de vie au travail pour tous.

Cela nécessite une attention bienveillante à l'égard des personnels, une définition explicite des rôles de chacun et des attentes en matière de contribution au bon fonctionnement du service d'éducation dans la circonscription, en veillant à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations.



Objectifs de formation

- → Adapter son management au contexte local, aux situations et aux différentes fonctions et missions exercées sous son autorité (équipe de circonscription, directeurs d'école, enseignants)
- → Promouvoir l'égalité entre les sexes et lutter contre toute forme de discrimination
- → Accompagner les personnels dans le cadre de la politique de ressources humaines de proximité par une déclinaison personnalisée et contextualisée du cadre réglementaire
- → Contribuer aux démarches de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

THÉMATIQUE 3

Contribuer en proximité au développement professionnel de chacun

La transformation en profondeur de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique se développe dans le cadre d'une stratégie globale répondant à une logique d'accompagnement, de proximité et de personnalisation, dans laquelle la formation continue joue un rôle central.

Le personnel d'inspection contribue à former les équipes pédagogiques et éducatives afin de perfectionner les pratiques professionnelles. Il est associé à la conception et à la mise en œuvre pédagogique des formations initiale, continuée et continue des personnels de l'Éducation nationale, en lien avec l'École académique de la formation continue (EAFC) et l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPE).

La présence dans les classes et les écoles permet la valorisation des compétences et la détection des talents. L'inspecteur ou l'inspectrice encourage et soutient la mobilité et les transitions professionnelles des agents. La constitution de viviers, en lien avec les missions académiques de l'encadrement, participe de cette dynamique.



Objectifs de formation

- → Cartographier les expertises et talents des personnels, puis s'en emparer pour favoriser le développement professionnel de chacun
- → Encourager et accompagner tout type de mobilité
- Accompagner les unités d'enseignement, dans le cadre d'une planification pluriannuelle de visites, dans le diagnostic des besoins de formation et l'élaboration d'une réponse
- → Contribuer à la définition stratégique des formations à différentes échelles (école, réseau, bassin, circonscription, département, académie) ainsi qu'à leur conception et leur mise en œuvre
- → Évaluer et mesurer l'efficacité des actions de formation sur les court et moyen termes pour les réguler

THÉMATIQUE 4

Évaluer des personnels

Les rendez-vous de carrière s'insèrent dans une chaîne cohérente d'évaluation et d'accompagnement des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale. L'inspection individuelle répond aux nécessités de gestion de la carrière des personnels, apporte des conseils personnalisés, permet l'identification des besoins ou souhaits de formation.

Enfin, conformément à la loi no 2021-1716 du 21 décembre 2021 et aux textes d'application qui la complètent, les inspecteurs et inspectrices évaluent tous les cinq ans les directeurs d'école de la circonscription.



- Évaluer les agents pour les accompagner en fonction de leurs besoins et de ceux du service, et pour contribuer à une évolution de carrière équitable
- → Conduire l'évaluation des directeurs d'école en prenant en compte les spécificités de leur mission et les évolutions récentes de leur positionnement



Exercer un leadership pédagogique et une expertise didactique

La recherche internationale montre que le leadership pédagogique des cadres constitue un levier essentiel de la performance scolaire. Il consiste à influencer la stratégie d'une organisation, ses acteurs, son fonctionnement et sa culture avec l'objectif constant de la réussite de tous les élèves.

Pour y parvenir, les inspecteurs et inspectrices de l'Éducation nationale chargés d'une circonscription du premier degré apportent une expertise pédagogique, didactique et éducative. Ils s'emparent pleinement de l'autonomie dont ils disposent dans le cadre de la politique académique et nationale. L'évaluation diagnostique des besoins de l'académie, du département, de la circonscription permet d'élaborer des stratégies et ensuite de construire des plans d'actions et des projets spécifiques permettant de les réaliser.

Les inspecteurs et inspectrices de l'Éducation nationale chargés d'une circonscription du premier degré construisent et partagent donc une vision à long terme qui leur permet de dialoguer avec les équipes. Les projets portés dans le cadre du Conseil national de la refondation en lien avec les collectivités territoriales constituent à cet égard un puissant levier d'action. D'une façon générale, ils valorisent l'innovation collective et impulsent des dynamiques qui contribuent à l'émergence de communautés apprenantes.

THÉMATIQUE 1

Exploiter les évaluations et indicateurs disponibles afin de définir des stratégies pour améliorer les résultats

La dynamique d'évaluation des établissements et des écoles, portée par le conseil d'évaluation de l'école, ainsi que les évaluations nationales annuelles permettent d'engager les équipes dans une démarche d'analyse partagée et objectivée des besoins des écoles.

L'inspecteur ou l'inspectrice analyse les indicateurs de performance scolaire pour accompagner les directeurs d'école dans la construction d'une stratégie d'action inscrite dans le projet d'école et associant tous les personnels. À son arrivée dans la circonscription, l'inspecteur ou l'inspectrice effectue un portrait de son territoire et un diagnostic de ses besoins, qui alimenteront sa proposition de lettre de mission et guideront sa démarche de pilotage pédagogique et didactique de la circonscription.



- → Analyser la performance scolaire (en moyenne, en variance et en dynamique) au regard des variables sociales et du contexte
- → Exploiter les résultats concernant tous les élèves et les relier aux pratiques en œuvre dans les écoles pour élaborer une stratégie d'amélioration collective
- → Maîtriser les enjeux et démarches d'évaluation des écoles et y apporter une contribution efficace
- → Mobiliser les outils numériques permettant un suivi des indicateurs de pilotage

THÉMATIQUE 2

Impulser, soutenir et accompagner la réflexion didactique et l'action pédagogique

Le personnel d'inspection est responsable de la mise en œuvre des politiques pédagogiques et didactiques dans la circonscription. Expert de la pédagogie et de la didactique, il veille à influer sur la qualité des enseignements dispensés aux élèves. Sa présence dans les classes et les écoles est indispensable pour soutenir, accompagner et impulser des pratiques pédagogiques efficaces. Il mobilise notamment le numérique éducatif et prend en compte les évolutions liées à l'intelligence artificielle.

Il assure un lien constant avec les directeurs afin que ces derniers soient pleinement soutenus, formés et engagés dans leur mission définie par le décret du 14 août 2023 qui dispose que « le directeur engage des actions, coordonne les projets pédagogiques et soutient les initiatives permettant à l'équipe pédagogique d'améliorer l'efficacité de l'enseignement dans le cadre de la réglementation et des programmes d'enseignement en vigueur ».

Objectifs de formation

- → Maîtriser les contenus des programmes afin de garantir la qualité des enseignements
- → Structurer efficacement sa veille scientifique pédagogique, didactique, technologique, culturelle, d'innovation, de transformation
- → Assurer et déléguer les tâches et missions d'accompagnement pédagogique et didactique au sein de l'équipe de circonscription et soutenir le pilotage pédagogique des directeurs
- → Identifier et mobiliser des leviers pédagogiques particuliers (formations, usages pédagogiques du numérique, expérimentation et innovation pédagogiques, sorties pédagogiques et projets internationaux, politique d'évaluation, etc.)

THÉMATIQUE 3

Favoriser le travail collaboratif au sein des équipes d'école au service de la réussite des élèves

L'inspecteur ou l'inspectrice doit être attentif à la construction de collectifs au sein de la circonscription, des écoles et des réseaux d'écoles.

Favoriser les pratiques collaboratives au sein des équipes pédagogiques contribue à l'amélioration de la réussite des élèves. Cela permet à chacun d'identifier ses marges de manœuvre et de créativité, et de questionner régulièrement la pertinence et l'efficacité de ses pratiques.

L'inspecteur ou l'inspectrice donne dans cette démarche toute sa place au directeur d'école dans la conduite du projet pédagogique de l'école.



- → Mettre en œuvre les stratégies permettant de favoriser un climat de confiance propice à l'émergence de démarches et pratiques partagées
- → Accompagner les directeurs dans la mobilisation des conseils de maîtres et des conseils cycles au service de l'amélioration des pratiques enseignantes
- → Maîtriser les techniques de gestion de projet et accompagner les équipes selon leurs besoins
- → Mobiliser les compétences psychosociales au service des pratiques collaboratives



Agir au service du parcours des élèves en soutenant les dynamiques locales

Pour un cadre pédagogique, il est nécessaire de développer des dynamiques interprofessionnelles et partenariales au service du parcours des élèves. Il s'agit d'abord de créer des espaces de réflexion, d'échanges, d'actions, entre différents acteurs d'un territoire pour concourir à la réussite et à l'épanouissement des élèves en leur offrant un service public d'éducation de qualité.

La diversité des acteurs, de leurs missions et statuts, de leurs objectifs constitue une richesse qui nécessite de bien connaître le rôle et les missions de chacun afin de mobiliser ces relations interprofessionnelles et partenariales à bon escient, pour répondre à un besoin identifié et inscrire son action dans un souci de continuité et de cohérence de l'acte pédagogique et éducatif autant à l'intérieur du système éducatif qu'à l'extérieur.

Les inspecteurs et inspectrices de l'Éducation nationale chargés d'une circonscription du premier degré apportent une réponse aux enjeux d'inclusion, d'accessibilité et de continuité éducatives et pédagogiques pour l'ensemble des élèves. Ils s'appuient sur les partenaires du territoire pour développer la citoyenneté et les acquis culturels de tous les élèves.

THÉMATIQUE 1

Répondre aux enjeux de continuité éducative et pédagogique pour tous les élèves

Les enjeux de continuité éducative et pédagogique du parcours de l'élève nécessitent que l'inspecteur ou l'inspectrice développe des relations étroites avec les collèges de secteur et inscrive sa circonscription dans une dynamique de territoire.

Dans sa circonscription, l'inspecteur ou l'inspectrice instruit les opérations de carte scolaire auprès des collectivités locales et des personnels et exerce une fonction de conseil auprès du DASEN.



Objectifs de formation

- → Impulser la mise en place et la synergie de réseaux d'écoles favorisant la continuité éducative
- → Mobiliser les leviers à disposition (conseils écoles/collège, personnel d'inspection du second degré, formations et interventions en interdegrés) pour donner une réalité à la liaison école/collège
- → Conseiller, en tant qu'expert du territoire, le DASEN et relayer les décisions de la carte scolaire en tant que représentant de l'État auprès des collectivités territoriales et des personnels

THÉMATIQUE 2

Développer la citoyenneté et les acquis culturels des élèves en s'appuyant sur les partenaires du territoire

L'ouverture des écoles sur leurs territoires constitue un levier important pour renforcer les acquis culturels et éducatifs et contribuer à la construction des parcours éducatifs. Cette ouverture a vocation à renforcer le sentiment d'appartenance au territoire et contribue ainsi à la construction du jeune citoyen.

L'inspecteur ou l'inspectrice fait vivre des partenariats qui viennent enrichir les parcours des élèves. Cette approche partenariale centrée sur la réussite des élèves explicite des objectifs communs en respectant les prérogatives des uns et des autres. La vigilance aux risques d'ingérence doit être de mise.



Objectifs de formation

- → Connaître les fondamentaux d'une démarche partenariale en relation avec des objectifs de cohérence et de continuité éducative (projet éducatif de territoire, cité éducative, territoire éducatif rural, etc.)
- Connaître les principes de la décentralisation, les prérogatives des collectivités territoriales en matière scolaire, pour inscrire sa circonscription dans les politiques territoriales dynamiques au service des synergies éducatives
- → Accompagner les directeurs dans la mobilisation des partenaires apportant une valeur ajoutée à l'action pédagogique, éducative, citoyenne et culturelle sur le territoire
- → Prendre en compte les risques d'ingérence et de mise en péril du respect des valeurs et principes régissant le service public d'éducation dans les actions partenariales

THÉMATIQUE 3

Faire de l'école inclusive une réalité pour chaque élève

L'école inclusive vise à assurer une scolarisation de qualité pour tous les élèves de la maternelle au lycée par la prise en compte de leurs singularités et de leurs besoins éducatifs et pédagogiques particuliers.

Conformément à l'article L111-1 du Code de l'éducation, l'enjeu d'égalité et la question de la justice sociale sont placés au cœur des priorités de l'Éducation nationale avec l'ambition que chaque élève bénéficie des conditions permettant sa réussite dans une société pleinement inclusive.

L'inspecteur ou l'inspectrice intègre ces questions dans l'ensemble de sa réflexion et de son action, en particulier dans le cadre du pilotage de sa circonscription.



- → Sensibiliser les enseignants aux démarches d'inclusion pour répondre aux besoins de tous les élèves et préparer la poursuite de leur scolarité
- → Identifier les bonnes pratiques et les faire connaître
- → Identifier les différentes dimensions de l'inclusion scolaire (partenaires, accompagnement, dispositifs, acteurs et politiques académiques, etc.) pour assurer un accompagnement efficace des enseignants, en particulier sur les questions du rôle des AESH et du dialogue avec les familles
- → S'assurer de l'efficacité des dynamiques d'inclusion et de la mobilisation des différents acteurs de la circonscription pour répondre aux besoins spécifiques de chaque élève (pôle ressources, coordonnateur PIAL, partenaires santé/social, etc.)









Inspecteurs et inspectrices de l'Éducation nationale chargés de l'enseignement général, de l'enseignement technique ou de l'information et de l'orientation.

Inspecteurs et inspectrices d'académies – Inspecteurs et inspectrices pédagogiques régionaux

Cette maquette présente les contenus de formation qui seront développés à l'IH2EF, en académie et sur le lieu d'exercice professionnel au cours des trois années de la formation initiale (l'année de formation statutaire puis les deux années de formation continuée).

Les contenus sont structurés autour de quatre grands axes de formation, déclinés en thématiques puis objectifs de formations.

Personnalisation IA-IPR EVS et IEN-IO

Les métiers d'inspecteur et d'inspectrice d'académie – inspecteur et inspectrice pédagogique régional établissement – vie scolaire (IA-IPR EVS) et d'inspecteur et d'inspectrice de l'Éducation nationale chargé de l'information et de l'orientation (IEN-IO) présentent des spécificités importantes par rapport aux autres inspecteurs et inspectrices du second degré.

En effet, les IA-IPR EVS sont déjà des personnels d'encadrement expérimentés lors de leur recrutement et ils maîtrisent de nombreux objectifs de formation issus de la maquette.

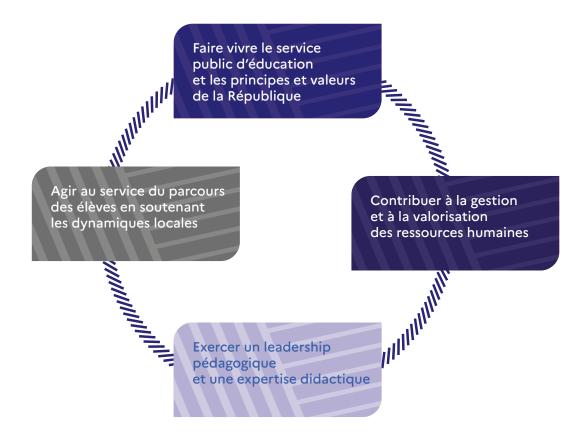
De leur côté, les IEN-IO sont placés sous l'autorité de l'IA-DASEN dont ils sont conseillers techniques et en relation avec les délégués de régions académiques à l'information et l'orientation ou leurs adjoints.

Les parcours de formation proposés à ces deux catégories de stagiaires sont donc personnalisés et adaptés en fonction de leur expérience et des spécificités de leurs fonctions.

FINALITÉ



Construire l'autorité et l'efficacité des inspecteurs et inspectrices au service de la réussite des élèves





Faire vivre le service public d'éducation et les principes et valeurs de la République

« Outre la transmission des connaissances, la Nation fixe comme mission première à l'école de faire partager aux élèves les valeurs et principes de la République. Le service public d'éducation fait acquérir à tous les élèves le respect de l'égale dignité des êtres humains, de la liberté de conscience et de la laïcité. Il garantit l'inclusion de tous les élèves et la prise en compte des besoins éducatifs particuliers. » (Article L111-1 du Code de l'éducation)

Dans l'exercice de leurs fonctions, les inspecteurs et inspectrices du second degré (IA-IPR et IEN-ET/EG/IO) incarnent ces valeurs et principes et s'assurent de leur respect et de leur transmission. Ils sont légitimes pour s'adresser aux équipes et veiller à l'éducation aux valeurs républicaines et au respect de la personne dans les pratiques d'enseignement mises en œuvre.

Personnalisation IA-IPR EVS et IEN-IO

L'IA-IPR EVS conseille et accompagne les équipes de direction dans l'exercice de l'ensemble de leurs missions. Il contribue à l'acculturation des chefs et cheffes d'établissement aux réformes et les accompagnent dans leur mise en œuvre. Il peut coordonner des actions nécessitant une expertise juridique et administrative : référent de l'équipe académique valeurs de la République, instruction dans la famille, contrôle des établissements hors contrat, enquête administrative, procédures disciplinaires en établissement.

En coordination avec les conseillers techniques établissements et vie scolaire et les IA-DASEN, l'IA-IPR EVS est mobilisé lors des situations de crise en établissement pour apporter son expertise et veiller au maintien de la continuité éducative et d'un service public de qualité.

L'IA-IPR EVS contribue à la construction de plans d'actions académiques pour la protection et la promotion des valeurs de la République, la lutte contre les communautarismes, les violences scolaires et le harcèlement. Il intervient en appui des équipes académiques valeurs de la République.

L'IEN-IO exerce une mission de conseil auprès de l'inspecteur ou de l'inspectrice d'académie – directeur académique des services de l'Éducation nationale en matière d'affectation, d'orientation, de décrochage scolaire, de mixité sociale et scolaire, de lutte contre les déterminismes socio-économiques et culturels, de lutte contre les discriminations et de construction de l'offre de formation.

Il coordonne l'affectation des élèves à l'échelle du département. Il porte une attention particulière aux services rendus aux usagers du service public (scolarisation de tous les élèves, accompagnement des jeunes décrocheurs, des étudiants, etc.).

Il apporte son expertise, notamment en matière de mesure d'impact, sur les hypothèses d'évolution de sectorisation envisagées par la collectivité territoriale.

Porter et accompagner la mise en œuvre des politiques publiques d'éducation

En relation avec les services académiques et les établissements, l'inspecteur ou l'inspectrice accompagne les chefs et cheffes d'établissement et leurs équipes afin qu'ils répondent et s'adaptent aux besoins des usagers en conformité avec les orientations nationales et académiques.

Le personnel d'inspection s'approprie les enjeux des politiques publiques en les inscrivant dans une perspective historique et les porte sur le terrain auprès des acteurs qu'il encadre et accompagne.

Il se positionne dans les organisations hiérarchiques et fonctionnelles et il rend compte du travail accompli auprès des équipes de gouvernance académique. Il inscrit son action dans des collectifs, agit dans un système organisé, et collabore efficacement avec les services.

Il s'empare des marges de manœuvre dont il dispose.

Objectifs de formation

- → Situer son action dans une organisation hiérarchique et fonctionnelle pour agir efficacement dans la chaîne décisionnelle et assurer la mise en œuvre des délégations et missions confiées par les autorités académiques
- → Se positionner au service de la gouvernance académique en apportant un conseil éclairé et en rendant compte efficacement de son action
- → Porter les politiques publiques et en diffuser les enjeux, en s'appuyant sur le sens et sur une mise en perspective historique
- → Identifier et exploiter de manière optimale et responsable ses marges de manœuvre dans le cadre de son autonomie
- → Porter les politiques publiques en matière de responsabilité sociétale et environnementale dont la transition écologique et l'adaptation au changement climatique

THÉMATIQUE 2

Garantir le respect du cadre réglementaire et agir avec la posture éthique et responsable d'un cadre de la fonction publique

Sans être expert du droit, le personnel d'inspection doit développer une culture juridique, tant théorique que pratique, qui lui permette de procéder à un premier niveau d'analyse pour intégrer le risque juridique dans ses décisions et pour trouver des solutions adaptées qui portent les valeurs de la République.

Il doit également maîtriser les principes éthiques et déontologiques qui fondent son action, y compris dans des missions de contrôle, afin d'apporter son conseil au recteur ou d'éclairer ses interlocuteurs.



- Maîtriser les valeurs de la République et le principe de laïcité pour en garantir le respect au quotidien
- → Connaître les droits et devoirs du fonctionnaire et s'emparer des principes éthiques et déontologiques de la fonction de cadre
- → Utiliser les outils permettant d'assurer une veille juridique et s'appuyer sur les interlocuteurs académiques
- → Assurer le contrôle de l'instruction en famille et des établissements privés hors contrat dans le cadre réglementaire
- → Assurer le contrôle des établissements privés sous contrat dans le cadre réglementaire
- → S'approprier les protocoles des enquêtes administratives

Inscrire la scolarité dans un cadre serein et prévenir violence et harcèlement

Depuis la rentrée 2021, chaque académie est dotée d'un carré régalien pour identifier et coordonner son action dans quatre domaines : protection et promotion des valeurs de la République, lutte contre les communautarismes, lutte contre les violences scolaires et lutte contre le harcèlement.

Le personnel d'inspection contribue à la sécurisation de la scolarité des élèves. Avec l'ensemble des équipes, il veille à l'instauration d'un climat scolaire serein et lutte contre le harcèlement et toute forme de violence.

Il veille à ce que l'enjeu de la qualité de la relation avec les familles soit porté par l'ensemble de la communauté scolaire.



Objectifs de formation

- → Favoriser l'implication des enseignants dans la coéducation
- → Soutenir la lutte contre le harcèlement (cyberharcèlement) et toute forme de violence ou de discrimination en mobilisant tous les acteurs
- Accompagner toutes les équipes enseignantes à la mise en place du parcours éducatif de santé en lien avec les chefs et cheffes d'établissement avec une vigilance particulière aux situations sociales dégradées ou de maltraitance

THÉMATIQUE 4

Prévenir et gérer les différents risques

Les établissements, les personnels comme les élèves peuvent être exposés à différents types de risques majeurs ou de menaces : d'origine naturelle (cyclone, inondation, submersion marine, séisme, mouvement de terrain, etc.), technologique (nuage toxique, explosion, radioactivité, etc.), intrusion de personnes malveillantes, attentats ou toute forme d'attaque armée, violences au sein ou aux abords de l'établissement.

Au sein des établissements, certaines activités (travaux en atelier, laboratoire, activités sportives, sorties scolaires, etc.) doivent faire l'objet d'une attention particulière pour en prévenir les risques.

L'inspecteur ou l'inspectrice accompagne les équipes dans la construction d'une culture du risque et de la prévention.



- → Accompagner les équipes dans la prise en compte des risques liés à certains enseignements ou activités
- → Évaluer l'intensité des situations à risque pour alerter, gérer et rendre compte
- → Comprendre les plans d'actions de prévention et aider les personnels à acquérir les gestes professionnels et les démarches propres à la prévention, à la gestion et à la sortie de crise



Contribuer à la gestion et à la valorisation des ressources humaines

Dans un contexte changeant, jalonné de défis stratégiques, les inspecteurs et inspectrices du second degré (IA-IPR et IEN-ET/EG/IO) encouragent ou soutiennent la mobilité et les transitions professionnelles des agents, en tenant compte à la fois des souhaits de l'agent, du besoin de compétences de l'institution et en respectant les impératifs de déontologie et d'équité professionnelle. À ce titre, ils veillent au déploiement du potentiel des ressources humaines en s'assurant que les contributions individuelles et collectives sont mises au service de la mission éducative dans les établissements.

En s'appuyant sur une communication appropriée et une écoute active partagée au service de l'efficacité de leur action, ils s'assurent que les acteurs éducatifs travaillent dans une confiance mutuelle et un respect réciproque. Ils créent des espaces d'ouverture, de dialogue et d'interaction propices à la réalisation de projets communs et à l'atteinte des objectifs que la nation fixe à l'École.

Personnalisation IA-IPR EVS et IEN-IO

L'IA-IPR EVS

En matière de gestion des ressources humaines, l'IA-IPR EVS exerce ses missions auprès de trois corps de métiers aux missions très différentes – personnels de direction, conseillers principaux d'éducation (CPE), professeurs documentalistes – avec des liens fonctionnels de nature différente. À l'instar des autres inspecteurs et inspectrices du second degré, il contribue à la gestion (recrutement, évaluation, formation) des CPE et professeurs documentalistes et intervient uniquement dans la phase de titularisation pour les personnels de direction.

La formation doit donc permettre aux nouveaux IA-IPR EVS d'acquérir une expertise didactique pour conseiller, accompagner et former les professeurs documentalistes et les CPE.

L'expertise de l'IA-IPR EVS dans la qualité de vie et des conditions de travail au sein des établissements scolaires constitue un point d'appui dans l'accompagnement des chefs et cheffes d'établissement, notamment pour la mise en œuvre d'un climat scolaire serein et propice aux apprentissages.

L'IEN-IO coordonne et anime le réseau des centres d'information et d'orientation (CIO) du département ; il recrute, évalue, accompagne et forme les psychologues de l'Éducation nationale de la spécialité « développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » ainsi que les directeurs des CIO.

Il participe à la formation continue des acteurs de l'Éducation nationale (personnels de direction, professeurs, conseillers principaux d'éducation, professeur documentalistes), en matière d'orientation, de pédagogie de l'orientation et de procédures d'affectation.

Recruter et évaluer des personnels

Le personnel d'inspection participe aux jurys de concours et à la titularisation des stagiaires. Il contribue au recrutement des contractuels et les accompagne. Il identifie les possibles « faisant fonction », les chargés de mission et les formateurs et les mobilise. Il est associé aux opérations de certification (CAFFA, CAPPEI, etc.).

Les rendez-vous de carrière s'insèrent dans une chaîne cohérente d'évaluation et d'accompagnement des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale. L'inspection individuelle répond aux nécessités de gestion de la carrière des personnels, apporte des conseils personnalisés, permet l'identification des besoins ou souhaits de formation.

Pour mener à bien ces missions, l'inspecteur ou l'inspectrice collabore avec les chefs et cheffes d'établissement et les services du rectorat ou des DSDEN.

Objectifs de formation

- → Appliquer les règles et procédures de recrutement en portant une attention particulière à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre toutes les discriminations
- → Piloter l'accompagnement des stagiaires affectés dans l'académie et contribuer au processus de titularisation
- → Accueillir les contractuels et accompagner leur entrée dans le métier
- → Établir une fiche de poste et promouvoir les métiers de l'enseignement
- → Évaluer les agents pour les accompagner en fonction de leurs besoins et de ceux du service et pour contribuer au développement de leurs compétences professionnelles et à leur évolution de carrière

THÉMATIQUE 2

Prendre en compte la qualité de vie au travail des personnels, propice à la réussite des élèves

Cadre académique, l'inspecteur ou l'inspectrice doit construire une relation de proximité avec l'ensemble des agents sous son autorité. Sa responsabilité managériale est donc essentielle pour faire respecter les droits et obligations de chacun, porter la politique ministérielle des ressources humaines et construire un cadre de travail positif et respectueux au profit d'une qualité de vie au travail pour tous.

Cela nécessite une attention bienveillante à l'égard des personnels, une définition explicite des rôles de chacun et des attentes en matière de contribution au bon fonctionnement du service d'éducation, en veillant à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations.



Objectifs de formation

- Adapter son management au contexte local, aux situations et aux différentes fonctions et missions exercées sous son autorité (chargés de mission, formateurs, enseignants)
- → Promouvoir l'égalité entre les sexes et lutter contre toute forme de discrimination
- Accompagner les personnels dans le cadre de la politique de ressources humaines de proximité par une déclinaison personnalisée et contextualisée du cadre réglementaire
- → Contribuer aux démarches de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

THÉMATIQUE 3

Contribuer en proximité au développement professionnel de chacun

La transformation en profondeur de la gestion des ressources humaines se déploie dans le cadre d'une stratégie globale répondant à une logique d'accompagnement, de proximité et de personnalisation, dans laquelle la formation continue joue un rôle central.

Le personnel d'inspection contribue à former les équipes pédagogiques, éducatives et d'orientation afin de perfectionner les pratiques professionnelles.

Il est associé à la conception et à la mise en œuvre pédagogique des dispositifs de formations initiale, continuée et continue des personnels de l'Éducation nationale, en lien avec l'École académique de la formation continue (EAFC) et l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPE).

La présence dans les classes et les établissements permet la valorisation des compétences et la détection des talents. L'inspecteur ou l'inspectrice encourage et soutient la mobilité et les transitions professionnelles des agents. La constitution de viviers, en lien avec les missions académiques de l'encadrement, participe de cette dynamique.

- → Cartographier les expertises et talents des personnels, puis s'en emparer pour favoriser le développement professionnel de chacun
- → Encourager et accompagner tout type de mobilité
- → Définir et mettre en œuvre des temps et des modalités de formation à différentes échelles (établissement, bassin, académie) répondant aux enjeux nationaux et académiques et apporter son conseil aux chefs et cheffes d'établissement pour la construction des plans de formation locaux
- → Évaluer, réguler les actions de formation et en mesurer l'efficacité sur les court et moyen termes



Exercer un leadership pédagogique et une expertise didactique

La recherche internationale montre que le leadership pédagogique des cadres constitue un levier essentiel de la performance scolaire. Il consiste à influencer la stratégie d'une organisation, ses acteurs, son fonctionnement et sa culture avec l'objectif constant de la réussite de tous les élèves.

Pour y parvenir, les inspecteurs du second degré (IA-IPR et IEN-ET/EG/IO) apportent leur expertise pédagogique, didactique et éducative. Ils s'emparent pleinement de l'autonomie d'action dont ils disposent dans le cadre de la politique académique et nationale. L'évaluation diagnostique des besoins de l'académie, des territoires, des établissements et des disciplines permet d'élaborer des stratégies et de construire des plans d'actions et des projets spécifiques permettant de les réaliser.

Les inspecteurs du second degré (IA-IPR et IEN-ET/EG/IO) élaborent et partagent une vision à long terme qui leur permet d'engager les équipes. Les projets portés dans le cadre du Conseil national de la refondation en lien avec les collectivités territoriales constituent à cet égard un puissant levier d'action. D'une façon générale, ils valorisent l'innovation collective et impulsent des dynamiques qui contribuent à l'émergence de communautés apprenantes.

Personnalisation IA-IPR EVS et IEN-IO

IA-IPR EVS

L'engagement de l'IA-IPR EVS, dès sa prise de poste dans l'évaluation des établissements scolaires nécessite une appropriation rapide des démarches d'autoévaluation et d'évaluation externe mises en place par le conseil d'évaluation de l'école afin qu'il puisse accompagner sur leur territoire les différents acteurs impliqués dans ce processus. Son expertise est sollicitée pour accompagner la rédaction du volet vie scolaire des projets d'établissement.

IEN-IO

Sous l'autorité de l'IA-DASEN, l'IEN-IO pilote et évalue les politiques, les dispositifs et les pratiques des acteurs dans le champ de l'affectation, de l'orientation et de la lutte contre le décrochage scolaire en lien avec le service académique d'information et d'orientation.

Il apporte son expertise sur le pilotage pédagogique et l'évaluation des politiques d'orientation dans le département par une analyse fine du territoire en matière d'orientation, de parcours des élèves ou de diplomation.

Il anime différents réseaux pour faire vivre ce pilotage pédagogique : chefs d'établissement, directeurs de CIO, psychologues de l'éducation, référents décrochages scolaires, formation qualification emploi (Foquale), comité locaux école-entreprise (CLEE), etc.

Exploiter les évaluations et indicateurs disponibles afin de définir des stratégies pour améliorer les résultats

La dynamique d'évaluation des établissements et des écoles, portée par le conseil d'évaluation de l'école, ainsi que les évaluations nationales annuelles permettent d'engager les équipes dans une démarche d'analyse partagée et objectivée des besoins des territoires, des établissements et des disciplines.

Le personnel d'inspection, expert reconnu de sa discipline ou de sa spécialité, partage son analyse des indicateurs de performance scolaire pour construire une stratégie d'action concertée avec les chefs et cheffes d'établissement, permettant d'engager les personnels dans l'amélioration des résultats des élèves.

À son arrivée, l'inspecteur ou l'inspectrice s'approprie « l'état des lieux » de sa discipline ou de sa spécialité dans son territoire et un diagnostic des besoins, qui guideront sa démarche de pilotage pédagogique et didactique, dans le cadre d'un travail collégial avec ses pairs.

Objectifs de formation

- → Analyser la performance scolaire (en moyenne, en variance et en dynamique) au regard des variables sociales et du contexte des écoles ou des établissements
- → Exploiter les résultats concernant tous les élèves et les relier aux pratiques en œuvre dans les classes pour élaborer une stratégie d'amélioration collective
- → Maîtriser les enjeux et les protocoles de l'évaluation des unités éducatives pour y contribuer efficacement
- → Mobiliser les outils numériques de suivi des indicateurs de pilotage

THÉMATIQUE 2

Impulser, soutenir et accompagner la réflexion didactique et l'action pédagogique

Expert de la pédagogie et de la didactique, le personnel d'inspection est le témoin privilégié de l'action des enseignants, des personnels d'éducation et d'orientation auprès des élèves, il les guide dans leur capacité à faire évoluer leurs pratiques. Il accompagne les chefs et cheffes d'établissement dans leurs missions de pilote pédagogique et éducatif.

Le personnel d'inspection pilote sa discipline ou sa spécialité en veillant à faire émerger les opportunités de travaux interdisciplinaires sur des champs pédagogiques identifiés de l'offre de formation. Il organise la mise en œuvre des réformes et veille à la qualité et à l'efficacité des enseignements dispensés aux élèves. Il porte les démarches d'expérimentation et d'innovation pédagogiques qui constituent des leviers de progrès et d'amélioration des résultats des élèves.

Il enrichit son action d'une logique interdisciplinaire et transversale, mobilisant l'ensemble des dispositifs, en particulier le numérique éducatif en prenant en compte les évolutions liées à l'intelligence artificielle.



- Maîtriser les contenus des programmes et les référentiels de formation afin de garantir la qualité et l'efficacité des enseignements, des certifications, des examens et des concours
- → Structurer efficacement sa veille scientifique, pédagogique, didactique, technologique, culturelle, d'innovation et de transformation
- → Contribuer avec ses pairs au pilotage de sa discipline ou spécialité en cohérence avec le projet académique et les stratégies d'établissement, rendre compte efficacement de l'état de la discipline
- → Maîtriser le fonctionnement des établissements pour apporter aux chefs et cheffes d'établissement une expertise didactique et pédagogique contextualisée
- → Agir sur les leviers permettant d'améliorer les pratiques pédagogiques et didactiques (formations, usages pédagogiques du numérique, expérimentation et innovation pédagogiques, sorties pédagogiques et projets internationaux, politique d'évaluation, etc.)

Favoriser le travail collaboratif au service de la réussite des élèves

Le personnel d'inspection est attentif à la construction de collectifs en repérant les compétences particulières mobilisables au sein des équipes académiques, d'établissements ou de réseaux d'établissements.

Favoriser les pratiques collaboratives au sein des équipes pédagogiques contribue à l'amélioration de la réussite des élèves. Cela permet à chacun d'identifier ses marges de manœuvre et de créativité, et de questionner régulièrement la pertinence et l'efficacité de ses pratiques.

- → Mettre en œuvre avec pertinence les stratégies permettant de favoriser un climat de confiance propice à l'émergence de démarches et pratiques partagées
- → Maîtriser les techniques de gestion de projet et accompagner les équipes selon leurs besoins
- → Mobiliser les compétences psychosociales au service des pratiques collaboratives



Agir au service du parcours des élèves en soutenant les dynamiques locales

Pour un cadre pédagogique, il est nécessaire de développer des dynamiques interprofessionnelles et partenariales au service du parcours des élèves. Il s'agit d'abord de créer des espaces de réflexion, d'échanges, d'actions, entre différents acteurs d'un territoire afin de concourir à la réussite et à l'épanouissement des élèves en leur offrant un service public d'éducation de qualité.

La diversité des acteurs, de leurs missions, statuts et objectifs est une richesse. Il est essentiel de bien connaître le rôle de chacun pour mobiliser les relations interprofessionnelles et partenariales à bon escient, répondre à un besoin identifié, et assurer continuité et cohérence pédagogiques pour les élèves, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du système éducatif

Les inspecteurs et inspectrices du second degré agissent pour accompagner les actions liées à l'orientation des élèves, à la sécurisation des parcours scolaires et à l'inclusion de chacun. Ils portent le développement des compétences du XXIº siècle pour permettre aux élèves de devenir des citoyens engagés tant pour eux-mêmes que pour les autres.

Personnalisation IA-IPR EVS et IEN-IO

IA-IPR EVS

En lien avec les IEN-IO, l'IA-IPR EVS contribue à porter la politique académique d'orientation, d'inclusion et de lutte contre le décrochage scolaire. Il renforce l'action menée par les équipes en établissement.

L'IA-IPR EVS accompagne les chefs et cheffes d'établissement dans la mise en relation des établissements scolaires et universitaires pour favoriser la construction d'un parcours scolaire cohérent, fluide et efficace.

Il contribue à l'ouverture des établissements sur les territoires en mobilisant les CPE et les professeurs documentalistes, en soutenant et en accompagnant l'innovation et la pédagogie de projet.

L'action des IA-IPR EVS dans la lutte contre les ingérences est essentielle pour conseiller les établissements dans ce domaine.

IEN-IO

En lien avec l'IA-IPR EVS et les inspecteurs et inspectrices référents d'établissement, l'IEN-IO accompagne les chefs et cheffes d'établissement dans la construction des volets orientation des projets d'établissement, dans la construction des parcours des élèves, dans les liaisons école/collège, collège/lycée, continuum bac -3/+3).

Il inscrit son action dans la politique interministérielle de lutte contre le décrochage scolaire et d'insertion professionnelle. Il facilite la scolarisation des élèves à besoins particuliers en lien avec les IEN chargés de l'école inclusive. Il renforce le lien avec les réseaux de partenaires intervenant sur l'orientation, le décrochage scolaire, le monde économique et professionnel, les acteurs de l'insertion et la santé mentale.

L'IEN-IO, en liaison avec les IA-IPR et les IEN ET/EG et la DRAFPIC, s'implique dans le schéma régional d'orientation et d'insertion professionnelle; il apporte son expertise à l'élaboration de la carte des formations, à la labellisation des lycées des métiers.

THÉMATIQUE 1

Répondre aux enjeux d'orientation et de parcours scolaires des élèves

Les enjeux d'orientation et de parcours des élèves nécessitent que le personnel d'inspection développe une compréhension fine des territoires de son académie (ou de ses académies) d'exercice afin d'y apporter son expertise. Il construit son action de façon à contribuer à la mise en relation des acteurs, en particulier dans les logiques interdegrés et intercycles. Sa connaissance de l'environnement professionnel de proximité, du premier degré à l'enseignement supérieur, constitue un enjeu important pour assurer la réussite des politiques publiques ambitieuses sur le long terme.

Objectifs de formation

- → Connaître les concepts clés liés aux parcours des élèves et à la prévention du décrochage scolaire
- → Maîtriser les enjeux des liaisons intercycles, premier degré/second degré, enseignement scolaire/enseignement supérieur et contribuer efficacement à la continuité pédagogique et éducative
- → Impulser et accompagner les actions pédagogiques favorisant la lisibilité et la fluidité des parcours ainsi que l'égalité filles/garçons et la lutte contre les discriminations
- → Identifier les enjeux pédagogiques et de formation, du collège au lycée, de la découverte des métiers, des voies de formation dont l'enseignement professionnel et des possibilités de poursuite d'études dans l'enseignement supérieur ; avoir une vision actualisée de l'offre de formation notamment de l'enseignement supérieur

THÉMATIQUE 2

Développer la citoyenneté et les acquis culturels des élèves en s'appuyant sur les partenaires du territoire

L'ouverture de l'académie et des établissements sur leurs territoires constitue un levier important pour renforcer les acquis culturels et éducatifs et contribuer à la fluidité des parcours éducatifs. Cette ouverture a vocation à renforcer le sentiment d'appartenance au territoire et contribue ainsi à la construction du jeune citoyen.

L'inspecteur fait vivre des partenariats qui viennent enrichir les parcours des élèves. Cette approche partenariale centrée sur la réussite des élèves explicite des objectifs communs en respectant les prérogatives des uns et des autres. La vigilance aux risques d'ingérence doit être de mise.

- → Connaître les fondamentaux d'une démarche partenariale en relation avec des objectifs de cohérence et de continuité éducative (cité éducative, territoire éducatif rural, territoire numérique éducatif, etc.)
- → Mobiliser les partenaires sur son territoire et aider à construire des projets à différentes échelles (locale, nationale, européenne)
- → Construire des dynamiques de prise en compte de la responsabilité environnementale et sociétale de l'École
- → Prendre en compte et alerter sur les risques d'ingérence et de mise en péril du respect des valeurs et principes régissant le service public d'éducation dans les actions partenariales

Faire de l'école inclusive une réalité pour chaque élève

L'école inclusive vise à assurer une scolarisation de qualité pour tous les élèves de la maternelle au lycée par la prise en compte de leurs singularités et de leurs besoins éducatifs et pédagogiques particuliers.

Conformément à l'article L111-1 du Code de l'éducation, l'enjeu d'égalité et la question de la justice sociale sont placés au cœur des priorités de l'Éducation nationale avec l'ambition que chaque élève bénéficie des conditions permettant sa réussite dans une société pleinement inclusive.

L'inspecteur ou l'inspectrice intègre ces questions dans l'ensemble de sa réflexion et de son action, en particulier dans le cadre du pilotage de sa discipline.

Objectifs de formation

- → Sensibiliser les enseignants aux démarches d'inclusion pour répondre aux besoins de tous les élèves et prévenir le décrochage scolaire
- → Identifier les bonnes pratiques et les faire connaître
- → Identifier les différentes dimensions de l'inclusion scolaire (dispositifs, partenaires, accompagnement, acteurs et politiques académiques, etc.) pour assurer un accompagnement efficace des enseignants, en particulier dans la relation qu'ils établissent avec les AESH et les familles

THÉMATIQUE 4

Inscrire son action dans le cadre régional, académique et départemental au service du parcours des élèves

L'inspecteur ou l'inspectrice interagit constamment avec de nombreux acteurs des services académiques, des rectorats, DSDEN et chefs ou cheffes d'établissement. Afin de rendre son action efficace et de l'inscrire dans son écosystème, le personnel d'inspection doit bien connaître les missions et prérogatives de ses différents interlocuteurs.



- → Identifier l'ensemble de ses interlocuteurs et leurs missions au sein des DSDEN/rectorats, au sein du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (directions générales, IGESR, etc.) et les espaces de travail en réseau
- Interagir à l'échelle académique ou territoriale avec les acteurs pertinents pour contribuer à la réalisation d'actions permettant de structurer les parcours de scolarisation et de certification des élèves
- → Connaître les principes de la décentralisation, les prérogatives des collectivités territoriales en matière scolaire, pour apporter l'expertise adaptée et construire des projets aux demandes des acteurs éducatifs



