

# Guide de la formation statutaire

des **corps des inspecteurs**  
et des **personnels de direction**

**2020 - 2021**

Document du 3 juin 2020



MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION  
NATIONALE ET  
DE LA JEUNESSE

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



## Guide de la formation statutaire des personnels de direction et des corps d'inspection 2020 - 2021

L'organisation générale de la formation est définie au ni-veau national par les arrêtés distincts du 27 mars 2020 relatif à la [formation professionnelle statutaire des personnels de direction](#) et à la [formation professionnelle statutaire et à l'affectation des IA-IPR et des IEN stagiaires](#).

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

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

Ce guide présente les objectifs et grandes modalités de la formation statutaire des personnels de direction, des IA-IPR et des IEN-ET/EG, IEN-IO et IEN 1<sup>er</sup> degré.

# Sommaire

<b>Objectifs de la formation</b>	<b>4</b>
<b>Les acteurs de la formation</b>	<b>5</b>
■ Le niveau national	5
■ L'IH2EF	5
■ Le niveau académique	6
■ Le recteur	6
■ Le délégué académique à la formation des personnels d'encadrement (DAFPE)	6
■ Le responsable opérationnel de la formation	7
■ Le niveau local : le lieu d'exercice	7
■ L'inspecteur tuteur	8
■ Focus sur la fonction tutorale	8
■ Le chef d'établissement d'affectation (CEA)	9
■ Le chef d'établissement référent de formation (CER)	9
■ Les stagiaires	10
■ Focus : M@gistère, Socrate, Eportfolio	10
<b>Personnalisation des parcours de formation</b>	<b>11</b>
<b>Organisation de la formation</b>	<b>11</b>
<b>Contenus des unités d'enseignement</b>	<b>12</b>
<b>Répartition des modules</b>	<b>13</b>
■ Personnels de direction	13
■ Inspecteurs 1 <sup>er</sup> degré	14
■ Inspecteurs 2 <sup>nd</sup> degré	15
■ Répartition des modules pour les 3 corps de métiers	16
<b>Calendrier 2020-2021 des présentiels</b>	<b>17</b>
<b>Notes</b>	<b>18</b>

## ≡ Objectifs de la formation

La formation statutaire des personnels d'encadrement a pour enjeu principal de **construire l'identité professionnelle commune du personnel d'encadrement** pour les lauréats des concours internes des corps d'inspection et des personnels de direction, ainsi que des personnels sur liste d'aptitude ou en détachement. Leur mission d'encadrement d'agents de la fonction publique d'État, qui s'exerce dans un cadre en évolution constante, leur confère un rôle opérationnel pour le pilotage concerté et partagé des politiques éducatives dans les territoires.

Il s'agit de pouvoir **maîtriser des objets complexes** tels que le pilotage de la performance du système et la hausse des compétences des personnels, la mise en réseaux d'acteurs dans une dynamique systémique de conduite de projets, l'organisation de la communication avec les usagers de l'École et du dialogue social au sein de la communauté scolaire. Cela nécessite de fortes capacités pour entraîner un collectif, organiser les politiques éducatives et prévoir les moyens nécessaires.

Le leadership pédagogique, l'attention portée aux acquis des élèves, à la qualité de l'enseignement, la conduite du changement, impliquent des compétences spécifiques, in-

dispensables à l'appropriation des grandes réformes du système éducatif par les équipes.

Ainsi, la formation dispensée à l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF) vise à développer les compétences nécessaires à l'exercice des métiers de personnel de direction et d'inspecteur, chacun dans leur spécificité. Cette formation, destinée à permettre une prise de responsabilité immédiate, est une **formation en alternance**, combinant l'exercice effectif des fonctions sur le lieu d'affectation, des sessions de formation organisées à l'IH2EF ou en académie et un stage d'ouverture au sein d'une entreprise ou dans une structure externe à l'Éducation nationale.

Les contenus de formation doivent apporter les dimensions réflexives utiles à la construction de nouveaux gestes professionnels et permettre aux personnels d'encadrement d'inscrire leur action dans un cadre réglementaire, éthique et bienveillant. Pour cela, elle prend en compte les **acquis de la recherche**, s'appuie sur des **situations concrètes**, ainsi que sur l'**expérience des personnels d'encadrement en formation**.

### Les pôles de professionnalisation : points de départ de l'individualisation de la formation statutaire

La conception des contenus de formation prend appui sur cinq pôles de professionnalisation qui servent également de support à l'autopositionnement initial effectué dans l'espace Socrate sur M@gistère (cf. page 10) :

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



## ≡ Les acteurs de la formation

La formation statutaire est une responsabilité partagée entre l'**Institut des hautes études de l'éducation et de la formation**, opérateur national de la formation statutaire, les **académies**, sous la responsabilité des délégués aca-

démiques à la formation des personnels d'encadrement (DAFPE), les **accompagnants** à l'exercice de la responsabilité (inspecteur tuteur, chef d'établissement référent et chef d'établissement d'affectation) et les **stagiaires** qui

répondent aux exigences de la formation en termes d'assiduité et de productions.

### Le niveau national

- L'IH2EF

### Le niveau académique

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

### Le niveau local : le lieu d'exercice

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

*Les acteurs...*

*... Le niveau national*

## L'IH2EF

L'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation est chargé de la conception, de la mise en œuvre, de la coordination, de la régulation et de l'évaluation de la formation. À ce titre, ses **principales missions** sont de :

- concevoir les contenus et définir les compétences développées en formation ;
- s'assurer de la complémentarité de la formation avec les académies notamment par l'animation des dé-

légués académiques à la formation des personnels d'encadrement (DAFPE) ;

- produire et diffuser des documents et textes de référence garantissant le caractère national et la cohérence de la formation des personnels d'encadrement sur l'ensemble du territoire ;
- évaluer les dispositifs de formation en termes de compétences mobilisées par les stagiaires et les modalités d'engagement en formation.

L'accompagnement à l'IH2EF s'effectue également par **l'intervention d'experts associés**. Recrutés pour leur expertise, ces spécialistes contribuent à permettre l'appropriation des contenus de formation et le développement de gestes professionnels relatifs aux fonctions exercées. Pleinement actifs et impliqués, les experts associés contribuent à la création de ressources, à la conception et à l'animation des ateliers en présence ou à distance.

## Le recteur

Le recteur est responsable de la formation statutaire et continue des personnels d'encadrement de son académie. En début d'année, il définit le parcours personnalisé de formation de chaque stagiaire en fonction des compétences acquises du parcours antérieur.

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

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

Le recteur valide le plan académique de formation, en cohérence avec les cahiers des charges nationaux de la formation statutaire des corps d'inspection et des personnels de direction.

## Le délégué académique à la formation des personnels d'encadrement (DAFPE)

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

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

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

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

## Le responsable opérationnel de la formation

### Pour les personnels de direction principalement.

En collaboration avec le DAFPE, il :

- participe au pilotage académique des formations des personnels de direction ;
- met en place le calendrier des formations et en assure le suivi ;
- participe au pilotage du réseau des acteurs de la formation des personnels de direction en académie ;

- contribue au suivi des stages (lieux, conventions, rapports...) ;
- accompagne les stagiaires dans la réalisation du parcours personnalisé de formation professionnelle, notamment sur l'autopositionnement et en étant présent lors des regroupements à l'IH2EF ;
- favorise les échanges de pratiques entre pairs ;
- s'assure du respect du cahier des charges de la formation et de son articulation avec le cadrage

national ;

- aide à l'élaboration d'un bilan de la formation des personnels d'encadrement ;
- assure une mission de veille sur les éventuelles difficultés repérées.

### Inspecteurs tuteurs, CEA, CER...

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

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

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

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

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

**L'ensemble du dispositif de formation** des inspecteurs tuteurs, des chefs d'établissement référents et des chefs d'établissement d'affectation est **organisé et placé sous la responsabilité du recteur (DAFPE)**.

Les DAFPE, avec le concours de l'IH2EF, assure l'information et la professionnalisation de ces derniers.

## L'inspecteur tuteur

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

### Les différentes fonctions du tuteur

#### Fonction d'accueil et d'information

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

#### Fonction d'accompagnement, d'aide et de conseil

Il accompagne individuellement le stagiaire dans la compréhension de son plan de formation et s'informe sur l'ensemble des contenus du dispositif de professionnalisation, tant au niveau académique qu'au niveau national, pour contextualiser l'engagement en formation.

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

Il prévoit un accompagnement du stagiaire selon des modalités variées : contribution à l'exploration d'activités conduites en autonomie par le stagiaire, observations par le stagiaire d'activités conduites par le tuteur ou un pair expérimenté et vice-versa. Il accompagne le stagiaire dans le repérage des compétences mobili-

sées et dans la définition de ses besoins en formation notamment en s'appuyant sur l'outil d'autopositionnement "Socrate".

#### Fonction de formation

Il participe, au regard de son expertise propre, aux activités de professionnalisation proposées par l'IH2EF, particulièrement en reprenant des thèmes et des contenus de la maquette de formation.

### Focus sur la fonction tutorale

#### *Un rôle essentiel pour rendre efficace l'alternance*

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

Cela suppose donc que l'alternance ne soit pas conçue comme une simple juxtaposition de mo-

ments pratiques et de moments théoriques mais que ces deux moments se combinent et s'alimentent mutuellement.

Cela suppose également un accompagnement tutoral permettant au stagiaire une mise à distance réflexive. En effet, si la pédagogie de l'alternance repose sur le fait que l'expérience est facteur d'apprentissage et de développement, elle s'appuie aussi sur **l'accompagnement par un expert qui veille à des prises de recul et de conceptualisation**.

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

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

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

## Le chef d'établissement d'affectation (CEA)

Le chef d'établissement d'affectation (CEA) est le premier formateur du stagiaire. Son rôle essentiel est reconnu, il est au coeur du dispositif de formation par alternance. Il doit acquérir ou renforcer cette compétence à travers une formation spécifique dispensée en académie sous l'autorité du DAFPE

### Les différentes fonctions du CEA

#### Fonction d'accueil et d'information

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

#### Fonction d'accompagnement, d'aide et de conseil

Il contribue à la définition opérationnelle de la démarche de professionnalisation du stagiaire, ce qui signifie qu'il est bien informé sur l'ensemble du dispositif

de formation, tant au niveau académique qu'au niveau national.

Il met en place des situations d'apprentissage variées, en lien avec les choix partagés dans la démarche d'individualisation. Il facilite l'engagement du stagiaire dans les activités de formation.

Il favorise l'analyse réflexive du stagiaire et le conseille dans l'exercice de ses missions ou de ses activités. L'individualisation étant un des grands principes de la formation, il doit régulièrement favoriser en lien avec

le chef d'établissement référent des temps d'échanges et de régulation avec le stagiaire sur la mobilisation de situations professionnelles adaptées au contexte de son établissement. Il associe le stagiaire à l'ensemble des activités au cours de la période de stage, en lui déléguant progressivement des tâches en responsabilité.

## Le chef d'établissement référent (CER)

Le chef d'établissement référent (CER) accompagne le stagiaire personnel de direction, en l'aidant à se positionner, à mobiliser les ressources et à construire son réseau professionnel nécessaire au bon déroulement de son parcours de professionnalisation.

Il accompagne individuellement le stagiaire dans la compréhension de son plan de formation et s'informe sur l'ensemble des contenus du dispositif de professionnalisation, tant au niveau académique qu'au niveau national, pour contextualiser l'engagement en formation.

Il est en relation avec le chef d'établissement d'affectation (CEA) notamment lors de la phase de positionnement

du stagiaire, dans les choix de formations adaptées et dans la régulation de son parcours de professionnalisation. **Il complète le rôle d'expert du CEA**, garant du métier, par sa **vision globale et distanciée**. Sa distance par rapport au lieu d'exercice professionnel du stagiaire lui permet d'autres interrogations ; il est déconnecté du contexte local et peut ancrer la réflexion sur des objets concrets et porteurs de sens tout en prenant du recul et en élargissant la vision.

Le CER organise **au minimum 3 rencontres d'analyse réflexive** avec les stagiaires qu'il accompagne. Il est attentif aux éventuelles difficultés rencontrées par les stagiaires, assure une approche contradictoire et

bienveillante avec les CEA ainsi qu'avec le DAFPE pour favoriser la mise en œuvre de solutions pertinentes. Il participe avec les stagiaires qu'il suit à l'établissement d'un bilan à l'issue de l'année.

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

## Les stagiaires

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

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

- **les personnels de direction** stagiaires sont encouragés à se rendre sur leur lieu d'exercice, afin de prendre connaissance de leur environnement professionnel et d'y préparer la rentrée scolaire ;
- **les inspecteurs stagiaires** se rendent dans leur académie, leur département ou circonscription d'affectation, afin de prendre connaissance de leur environnement professionnel et d'y préparer la rentrée scolaire en lien avec les services académiques ou départementaux et éventuellement les équipes qui seront sous leur autorité.

Les académies proposent des **temps l'accueil aux lauréats**.

Les stagiaires et leurs accompagnateurs ont accès à un outil numérique de dialogue et d'autopositionnement, appelé **Socrate**, via l'espace M@gistère des lauréats concours de la formation statutaire. Cet espace permet à l'IH2EF d'engager à distance les stagiaires entre la publication des résultats d'admission aux concours et le premier présentiel de la formation statutaire à Chasseneuil-du-Poitou.

Un nom de promotion vise à instaurer un esprit fédérateur autour de valeurs éducatives, humanistes et d'engagement.

### Focus : M@gistère, Socrate, Eportfolio

La formation intègre pleinement une dimension distancielle à travers l'espace numérique de formation **M@gistère**.

M@gistère est le lieu d'information sur l'organisation de la formation. Il permet d'articuler les temps présents et distants de l'année de formation. En présence, il est le support numérique des activités, notamment pendant les ateliers. À distance, il intègre des **activités de préparation et d'approfondissement aux présentiels** et permet de prolonger l'expérience de formation au cœur du contexte professionnel du stagiaire.

Cet espace de formation offre à la fois un cadre unique pour tous et un parcours différencié pour chaque stagiaire selon ses besoins.

L'espace numérique de formation des cadres M@gistère est le lieu privilégié de communication de l'institut vers les stagiaires et permet également un accompagnement par les experts associés tout au long de l'année de formation. En ce sens, il favorise l'émergence d'une **communauté apprenante** intégrant les ingénieurs de formation de l'IH2EF, les stagiaires, les experts associés et les formateurs.

#### Socrate

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

Socrate est un outil d'autopositionnement intégré à l'espace numérique de formation M@gistère. L'objectif principal est d'aider les stagiaires à **déterminer les compétences qu'ils maîtrisent et celles qu'ils ont à construire**.

Cet outil d'autopositionnement doit faciliter le dialogue du stagiaire avec ses accompagnants.

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

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

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

#### Eportfolio

Le eportfolio permet de présenter en ligne sur M@gistère, au sein d'un portefeuille, l'ensemble des compétences. Ce sont celles qui sont acquises dans le parcours antérieur et qui le seront dans la fonction actuelle. Elles répondent à un engagement dans les 5 pôles de professionnalisation. Chacun peut intégrer une trace écrite, une preuve, permettant de justifier ses expériences remarquables. Le Eportfolio est personnel et évolutif, il est partagé avec les accompagnateurs.

## ≡ Personnalisation des parcours de formation

Le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État guide les politiques de formation à tous les niveaux d'actions dans les domaines communs à l'ensemble des ministères\*.

**Ce schéma incite à rendre l'agent pleinement acteur de son parcours professionnel, en renforçant l'individualisation, notamment dans les formations initiales et l'accompagnement des projets d'évolution professionnelle.** Les principaux dispositifs qui relèvent de la formation professionnelle tout au long de la vie sont la formation de préparation aux concours administratifs et autres procédures de promotion interne, la formation professionnelle statutaire et la formation continue.

Le département des cycles métiers de l'IH2EF et les DAFPE proposent en cohérence des contenus de forma-

tion qui s'appuient sur les thèmes des unités d'enseignement des **maquettes de la formation statutaire**.

Différentes modalités de personnalisation des parcours sont possibles, soit pour tenir compte de l'autopositionnement du stagiaire, soit en fonction des besoins opérationnels des stagiaires. Une expérience de faisant fonction, un emploi d'encadrement dans une entreprise, la réalisation de travaux de recherche, la maîtrise d'outils techniques ou toutes caractéristiques du parcours antérieur sont autant de déterminants à prendre en compte.

En académie, les stagiaires ont généralement le choix de s'inscrire dans des modules de formation qui correspondent à leurs besoins. Sur la base de leur positionnement individuel, les stagiaires pourront solliciter le DAFPE pour aménager leur parcours de formation en vue de se voir

proposer des modules complémentaires.

Lors de présentiels à l'IH2EF ou dans les parcours hybrides sur M@gistère, les stagiaires ont la possibilité de choisir des thématiques d'ateliers et de conférences. Une présentation des problématiques est diffusée en amont pour éclairer le stagiaire dans sa prise de décision.

Tous les efforts de l'IH2EF et des DAFPE en termes de qualité de la formation et de personnalisation des parcours doivent permettre aux stagiaires de poursuivre dans la durée leur engagement en formation continue, qui contribue à leur développement professionnel.

\* À consulter sur le site portail de la Fonction publique : [schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État](#)

## ≡ Organisation de la formation

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

La formation repose sur **une année de formation initiale obligatoire préalable à la titularisation**.

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

### IH2EF

Volume horaire  
minimum : **101 heures**

### Académie

Volume horaire  
minimum : **89 heures**

### Lieu d'exercice

Volume horaire  
moyen : **10 heures**

**3 sessions** d'une semaine chacune  
**(3 x 27 heures)**

**M@gistère**  
parcours numériques (**20 heures/an**)

Un dispositif académique de formation de  
**54 heures** minimum  
(à raison de 6 heures/jour)

Un stage d'ouverture de **35 heures**  
(y compris Erasmus + ...)

**M@gistère**  
Autopositionnement avec **Socrate** + mises  
en situation professionnelle (**10 heures**)

## ≡ Contenus des unités d'enseignement

La maquette est organisée en unités d'enseignement déclinées en modules de formation. Cette présentation permet une **identification précise des contenus** abordés dans l'ensemble de la formation à l'IH2EF, ainsi que de leur **progressivité** sur l'année.

Chaque module propose un état des lieux des travaux de recherche, un apport de connaissances et un temps de réflexivité sur les pratiques en ateliers. Le contenu des travaux en atelier peut revêtir différentes formes : une étude de cas, une mise en situation professionnelle, une analyse collective de la pratique. Ils ont vocation à donner des ou-

tils et des méthodes d'animation de formation et/ou réunion, pouvant être réinvestis par le stagiaire. Les contenus d'enseignement sont problématisés avec une progressivité qui tient compte de la professionnalisation des personnels d'encadrement stagiaires.

Il existe un nécessaire continuum de formation, entre la formation initiale et la formation continue. L'évolution rapide et la complexification des contextes d'exercice professionnel des personnels d'encadrement nécessitent l'adaptation permanente de leurs compétences à des situations de travail variées et souvent inédites. Les recrutements plus précoc-

es dans la carrière posent la question d'un développement professionnel continu vers une **politique de formation tout au long de la vie**.

Le contenu des modules de chaque unité d'enseignement permet à chaque stagiaire de pouvoir **individualiser son parcours en termes de choix de problématiques traitées ou de spécificités liées à l'emploi** occupé pendant l'année de formation statutaire.

### UE1 - Management des organisations scolaires

Module 1 - Le leadership pédagogique

Module 2 - Les outils pour accompagner les individus et les collectifs

### UE2 - Performance du système éducatif

Module 3 - Évaluer la performance scolaire et s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue

Module 4 - Utiliser sa marge de manœuvre pour prévoir et gérer les moyens

### UE3 - Droit et politique publique en éducation

Module 5 - Construire une éthique et une déontologie dans un contexte institutionnel et juridique maîtrisé

Module 6 - Maîtriser les risques

### UE4 - Apprentissages et réussite

Module 7 - Piloter la qualité des enseignements

Module 8 - Engager une politique éducative pour la prise en charge de l'élève et de son parcours

### UE5 - Fonctionnement en réseaux d'acteurs sur des espaces pluriels

Module 9 - Réseaux, territoires, spécificités et partenariats

Module 10 - Management du numérique éducatif

### UE6 - Approches professionnelles en académie

# ≡ Répartition des modules - Personnels de direction

## Unités d'enseignement

## Modules

Les exigences des métiers d'encadrement  
**Phase 1**

La prise en compte du contexte d'exercice  
**Phase 2**

La démarche d'amélioration continue et le pilotage concerté  
**Phase 3 (intercatégorielle)**

Une phase est constituée d'un présentiel et des activités à distance prévues en amont et en aval de celui-ci.

**1**  
Management des organisations scolaires

1. Le leadership pédagogique
2. Accompagner les individus et les collectifs

L'engagement dans la fonction  
Construire les premiers repères de son leadership et de sa communication

Les points d'appui du leadership pédagogique  
Mobiliser un collectif apprenant : leviers de la motivation et de l'engagement des équipes

Le pilotage concerté des disciplines  
Les outils pour accompagner les individus et les collectifs

**2**  
Performance du système éducatif

3. Évaluer la performance scolaire et s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue
4. Utiliser sa marge de manœuvre pour prévoir et gérer les moyens

Performance du système éducatif français  
De l'évaluation des acquis des élèves au diagnostic à l'échelle de l'établissement

Prévision et gestion des moyens

L'évaluation des unités éducatives - La conduite du changement des unités éducatives  
La préparation d'une rentrée scolaire

**3**  
Droit et politique publique en éducation

5. Construire une éthique et une déontologie de l'encadrement dans un contexte institutionnel et juridique maîtrisé
6. Maîtriser les risques

Connaissance du système éducatif - La laïcité - Construction d'une éthique et d'une déontologie - Le risque juridique, l'application du droit

Le contentieux - La prévention des risques  
Manager la prévention des risques

Une culture juridique commune  
La sécurisation des données

**4**  
Apprentissages et réussite

7. Piloter la qualité des enseignements
8. Engager une politique éducative pour la prise en charge de l'élève et de son parcours

Proposer des approches pédagogiques et didactiques efficaces  
Investir les différents temps de l'élève

Politique d'orientation et ambition scolaire  
École inclusive - La co-éducation

Accompagner les équipes, les expérimentations et les innovations  
Démarche d'amélioration du climat scolaire

**5**  
Fonctionnement en réseaux d'acteurs sur des espaces pluriels

9. Réseaux, territoires, spécificités et partenariats
10. Management du numérique éducatif

Comprendre son territoire

Mobiliser les partenaires - S'enrichir des apports de l'international  
Le pilotage du numérique éducatif

Faire vivre son établissement au sein d'un réseau - Participer à une action de dimension européenne ou internationale  
Se préparer à la transformation numérique - Éducation aux médias et à l'information

En bleu : travaillé en hybridation avant le présentiel 1

En rouge : au présentiel 2 et travaillé en hybridation

# ≡ Répartition des modules - Inspecteurs du 1<sup>er</sup> degré

## Unités d'enseignement

## Modules

### Les exigences des métiers d'encadrement Phase 1

### La prise en compte du contexte d'exercice Phase 2

### La démarche d'amélioration continue et le pilotage concerté Phase 3 (intercatégorielle)

Une phase est constituée d'un présentiel et des activités à distance prévues en amont et en aval de celui-ci.

## 1 Management des organisations

1. Le leadership pédagogique
2. Accompagner les individus et les collectifs

Porter et communiquer une politique éducative  
Construire les 1<sup>ers</sup> repères de son leadership

Décider, agir et communiquer en situation complexe  
Les techniques d'entretien et de négociation, les leviers de la motivation et de l'engagement

Le pilotage concerté des disciplines  
Les outils pour accompagner les individus et les collectifs

## 2 Performance du système éducatif

3. Évaluer la performance scolaire et s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue
4. Utiliser sa marge de manœuvre pour prévoir et gérer les moyens

Performance du système éducatif français  
Maîtriser les indicateurs des acquis des élèves

Évaluer les enseignements  
Préparation de la carte scolaire

L'évaluation des unités éducatives - La conduite du changement des unités éducatives  
La préparation d'une rentrée scolaire

## 3 Droit et politique publique en éducation

5. Construire une éthique et une déontologie de l'encadrement dans un contexte institutionnel et juridique maîtrisé
6. Maîtriser les risques

Connaissance du système éducatif - La laïcité - Construction d'une éthique et d'une déontologie

Inscrire son action et ses décisions dans un cadre juridique maîtrisé  
Manager la prévention des risques

Une culture juridique commune  
La sécurisation des données

## 4 Apprentissages et réussite

7. Piloter la qualité des enseignements
8. Engager une politique éducative pour la prise en charge de l'élève et de son parcours

Approfondissement didactique sur les apprentissages fondamentaux  
Installer un cadre continu propice à l'épanouissement des élèves

Renforcer la maîtrise didactique des enseignements, de la pédagogie et des processus d'apprentissage  
École inclusive

Accompagner les équipes, les expérimentations et les innovations  
Démarche d'amélioration du climat scolaire

## 5 Fonctionnement en réseaux d'acteurs sur des espaces pluriels

9. Réseaux, territoires, spécificités et partenariats
10. Management du numérique éducatif

Comprendre la dynamique d'un territoire et repérer ses acteurs

Exercer son leadership au sein d'un collectif d'encadrement - S'enrichir des apports de l'international  
Le pilotage du numérique éducatif

Faire vivre sa circonscription au sein d'un réseau - Participer à une action de dimension européenne ou internationale  
Se préparer à la transformation numérique - Éducation aux médias et à l'information

En bleu : travaillé en hybridation avant le présentiel 1

En rouge : au présentiel 2 et travaillé en hybridation

# ≡ Répartition des modules - Inspecteurs du 2<sup>nd</sup> degré

## Unités d'enseignement

## Modules

### Les exigences des métiers d'encadrement Phase 1

### La prise en compte du contexte d'exercice Phase 2

### La démarche d'amélioration continue et le pilotage concerté Phase 3 (intercatégorielle)

Une phase est constituée d'un présentiel et des activités à distance prévues en amont et en aval de celui-ci.

#### 1 Management des organisations scolaires

1. Le leadership pédagogique
2. Accompagner les individus et les collectifs

Approche personnelle et approches plurielles du leadership  
Stratégies de communication et management distant

Les leviers du leadership pédagogique  
Les leviers de la motivation et de l'engagement – Les techniques d'entretien et de négociation

Le pilotage concerté des disciplines  
Les outils pour accompagner les individus et les collectifs

#### 2 Performance du système éducatif

3. Évaluer la performance scolaire et s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue
4. Utiliser sa marge de manœuvre pour prévoir et gérer les moyens

**Performance du système éducatif français**  
Évaluation des acquis des élèves - Connaître et exploiter les indicateurs et les observables  
Fonctionnement des établissements

Évaluer les enseignements  
Contribution à la gestion des RH et des moyens

L'évaluation des unités éducatives - La conduite du changement des unités éducatives  
La préparation d'une rentrée scolaire

#### 3 Droit et politique publique en éducation

5. Construire une éthique et une déontologie de l'encadrement dans un contexte institutionnel et juridique maîtrisé
6. Maîtriser les risques

**Connaissance du système éducatif - La laïcité - Construction d'une éthique et d'une déontologie**

Lois et règlements - Le contentieux  
Gestion des examens et des équipements

Une culture juridique commune  
La sécurisation des données

#### 4 Apprentissages et réussite

7. Piloter la qualité des enseignements
8. Engager une politique éducative pour la prise en charge de l'élève et de son parcours

Didactique des disciplines, pédagogie et processus d'apprentissage

Didactique des disciplines, pédagogie et processus d'apprentissage - Orientation et ambition scolaire  
**École inclusive**

Accompagner les équipes, les expérimentations et les innovations  
Démarche d'amélioration du climat scolaire

#### 5 Fonctionnement en réseaux d'acteurs sur des espaces pluriels

9. Réseaux, territoires, spécificités et partenariats
10. Management du numérique éducatif

Comprendre son réseau et son territoire

Le pilotage des dossiers académiques - S'enrichir des apports de l'international  
Le pilotage du numérique éducatif

Faire vivre sa discipline au sein d'un réseau - Participer à une action de dimension européenne ou internationale  
Se préparer à la transformation numérique - Éducation aux médias et à l'information

En bleu : travaillé en hybridation avant le présentiel 1

En rouge : au présentiel 2 et travaillé en hybridation

## Phase 1

Les exigences des métiers d'encadrement

## Phase 2

La prise en compte du contexte d'exercice

## Phase 3 (intermétiers)

La démarche d'amélioration continue et le pilotage concerté

Une phase est constituée d'un présentiel et des activités à distance prévues en amont et en aval de celui-ci.

### Unités d'enseignement

### Modules

Personnels de direction	Inspecteurs 1 <sup>er</sup> degré	Inspecteurs 2 <sup>nd</sup> degré
-------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

Personnels de direction	Inspecteurs 1 <sup>er</sup> degré	Inspecteurs 2 <sup>nd</sup> degré
-------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

Personnels de direction	Inspecteurs 1 <sup>er</sup> degré	Inspecteurs 2 <sup>nd</sup> degré
-------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

## 1 Management des organisations scolaires

## 2 Performance du système éducatif

## 3 Droit et politique publique en éducation

## 4 Apprentissages et réussite

## 5 Fonctionnement en réseaux d'acteurs sur des espaces pluriels

Unités d'enseignement	Modules	Personnels de direction	Inspecteurs 1 <sup>er</sup> degré	Inspecteurs 2 <sup>nd</sup> degré	Personnels de direction	Inspecteurs 1 <sup>er</sup> degré	Inspecteurs 2 <sup>nd</sup> degré	Personnels de direction	Inspecteurs 1 <sup>er</sup> degré	Inspecteurs 2 <sup>nd</sup> degré
1. Management des organisations scolaires	1. Le leadership pédagogique	L'engagement dans la fonction	Porter et communiquer une politique éducative	Approche personnelle et approches plurielles du leadership	Les points d'appui du leadership pédagogique	Décider, agir et communiquer en situation complexe	Les leviers du leadership pédagogique	Le pilotage concerté des disciplines		
	2. Accompagner les individus et les collectifs	Construire les 1 <sup>ers</sup> repères de son leadership et de sa communication	Construire les 1 <sup>ers</sup> repères de son leadership	Stratégies de communication et management distant	Mobiliser un collectif apprenant : leviers de la motivation et de l'engagement des équipes	Les techniques d'entretien et de négociation, les leviers de la motivation et de l'engagement	Les leviers de la motivation et de l'engagement – Les techniques d'entretien et de négociation	Les outils pour accompagner les individus et les collectifs		
2. Performance du système éducatif	Performance du système éducatif français									
	3. Évaluer la performance scolaire et s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue	De l'évaluation des acquis des élèves au diagnostic à l'échelle de l'établissement	Maîtriser les indicateurs des acquis des élèves	Évaluation des acquis des élèves - Connaître et exploiter les indicateurs et les observables		Évaluer les enseignements	Évaluer les enseignements	L'évaluation des unités éducatives - La conduite du changement des unités éducatives		
	4. Utiliser sa marge de manœuvre pour prévoir et gérer les moyens			Fonctionnement des établissements	Prévision et gestion des moyens	Préparation de la carte scolaire	Contribution à la gestion des RH et des moyens	La préparation d'une rentrée scolaire		
3. Droit et politique publique en éducation	Connaissance du système éducatif									
	5. Construire une éthique et une déontologie de l'encadrement dans un contexte institutionnel et juridique maîtrisé	La laïcité - Construction d'une éthique et d'une déontologie - Le risque juridique, l'application du droit	La laïcité - Construction d'une éthique et d'une déontologie	La laïcité - Construction d'une éthique et d'une déontologie	Le contentieux - La prévention des risques	Inscrire son action et ses décisions dans un cadre juridique maîtrisé	Lois et règlements - le contentieux	Une culture juridique commune		
	6. Maîtriser les risques				Manager la prévention des risques	Manager la prévention des risques	Gestion des examens et des équipements	La sécurisation des données		
4. Apprentissages et réussite	7. Piloter la qualité des enseignements	Proposer des approches pédagogiques et didactiques efficaces	Approfondissement didactique sur les apprentissages fondamentaux	Didactique des disciplines, pédagogie et processus d'apprentissage	Politique d'orientation et ambition scolaire	Renforcer la maîtrise didactique des enseignements, de la pédagogie et des processus d'apprentissage	Didactique des disciplines, pédagogie et processus d'apprentissage - Orientation et ambition scolaire	Accompagner les équipes, les expérimentations et les innovations		
	8. Engager une politique éducative pour la prise en charge de l'élève et de son parcours	Investir les différents temps de l'élève	Installer un cadre continu propice à l'épanouissement des élèves		École inclusive La co-éducation	École inclusive	École inclusive	Démarche d'amélioration du climat scolaire		
5. Fonctionnement en réseaux d'acteurs sur des espaces pluriels	9. Réseaux, territoires, spécificités et partenariats	Comprendre son territoire	Comprendre la dynamique d'un territoire et repérer ses acteurs	Comprendre son réseau et son territoire	Mobiliser les partenaires - S'enrichir des apports de l'international	Exercer son leadership au sein d'un collectif d'encadrement - S'enrichir des apports de l'international	Le pilotage des dossiers académiques - S'enrichir des apports de l'international	Faire vivre sa discipline, sa circonscription ou son établissement au sein d'un réseau - Participer à une action de dimension européenne ou internationale		
	10. Management du numérique éducatif				Le pilotage du numérique éducatif	Le pilotage du numérique éducatif	Le pilotage du numérique éducatif	Se préparer à la transformation numérique - Éducation aux médias et à l'information		

En bleu : travaillé en hybridation avant le présentiel 1 En rouge : au présentiel 2 et travaillé en hybridation

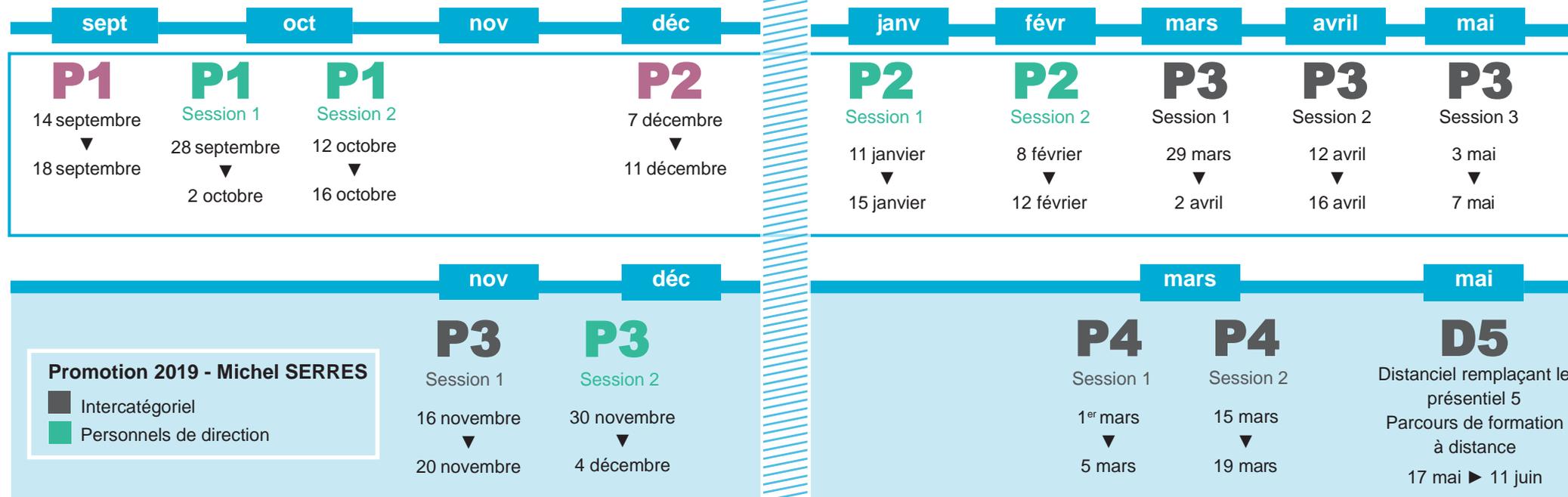
## Calendrier des présentiels

### Promotion 2020 - Jean PERRIN

- Inspecteurs
- Personnels de direction
- Intercatégoriel

# 2020

# 2021



## Répartition des académies par session

### Promotion Jean PERRIN

<b>P1</b>	<b>Session 1</b> Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Corse, Créteil, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Montpellier, Paris, Poitiers, Toulouse, Versailles, COM-DOM-TOM.
<b>P2</b>	<b>Session 2</b> Aix-Marseille, Amiens, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Normandie, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Strasbourg.
<b>P3</b>	<b>Session 1</b> Corse, Créteil, Orléans-Tours, Paris, Versailles, COM-DOM-TOM. <b>Session 2</b> Aix-Marseille, Amiens, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Normandie, Reims, Rennes, Strasbourg. <b>Session 3</b> Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Montpellier, Poitiers, Toulouse.

### Promotion Michel SERRES

<b>P3</b>	<b>Session 1</b> Inspecteurs de toutes les académies. Personnels de direction des académies de : Aix-Marseille, Créteil, Nice, Paris, Versailles.
<b>P3</b>	<b>Session 2</b> Personnels de direction des académies de : Amiens, Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Corse, Dijon, Grenoble, Lille, Limoges, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz, Nantes, Normandie, Orléans-Tours, Poitiers, Reims, Rennes, Strasbourg, Toulouse, COM-DOM-TOM.
<b>P4</b>	<b>Session 1</b> Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Créteil, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Paris, Poitiers, Versailles. <b>Session 2</b> Aix-Marseille, Amiens, Corse, Lille, Montpellier, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Normandie, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Strasbourg, Toulouse, COM-DOM-TOM.





Téléport 2 - Boulevard des Frères Lumière  
BP 72000  
86963 Futuroscope - Chasseneuil Cedex  
T. 05 49 49 25 00  
communication.ih2ef@education.gouv.fr  
**www.ih2ef.education.fr**

