

**ACADEMIE DE NICE**

**DIRECTION DE LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE DES PERSONNELS DE  
L'EDUCATION NATIONALE**

**PLAN ACADEMIQUE DE FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS**

**2011-2012**

# CAHIER DES CHARGES

## **SOMMAIRE**

### **1 LES ENJEUX DE LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS**

#### **1.1 Les personnels d'enseignements, d'éducation et d'orientation.**

#### **1.2 Les personnels ATSS**

#### **1.3 Les personnels d'encadrement**

### **2 LES CHOIX STRATEGIQUES DE FORMATION**

#### **2.1 Les priorités nationales**

- Pour les enseignants du premier degré
- Pour les personnels du second degré
- Pour les personnels ATSS
- Pour les personnels d'encadrement

#### **2.2 Les priorités académiques**

#### **2.3 Une formation qui prend en compte les besoins.**

### **3 LES MODALITES OPERATIONNELLES**

#### **3.1 Au sein de la DIRFIC**

#### **3.2 Calendrier de mise en œuvre**

## I

### LES ENJEUX DE LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS DE L'EDUCATION NATIONALE

Les évolutions sociétales liées à la mondialisation et au développement des technologies de l'information et de la communication, de même que les grandes lois et réformes qui en ont découlées, ne peuvent que transformer en profondeur les besoins de formation des personnels de l'éducation nationale devant mettre en œuvre la formation initiale des jeunes de notre pays. Les réformes des masters et des professeurs stagiaires lauréats des concours s'inscrivent dans cette évolution. Comme l'indiquent la loi 207-148 du 2 février 2007 portant sur la modernisation de la fonction publique et le décret numéro 207-1470 du 15 octobre 2007 la formation professionnelle des personnels de l'éducation nationale se conçoit tout au long de leur carrière en fonction des besoins de formation individuels et institutionnels. Elle doit aboutir à l'accomplissement des missions du service public mais également à favoriser le développement et la mobilité professionnelle ainsi que la réalisation des aspirations personnelles.

Ces changements nécessaires dans les contenus et les pratiques concernent les enseignants, conseillers d'éducation et d'orientation (EEO), les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) et ceux en charge de l'encadrement (PE).

#### 1 1 Les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

Les personnels EEO doivent prendre en compte dans leurs enseignements et pratiques, non seulement l'évolution des savoirs mais aussi celle de leur public. Ce dernier requiert en effet davantage d'individualisation, d'accompagnement à l'orientation et l'utilisation de moyens et démarches pédagogiques modernes plus proches de leur environnement. La réforme de la formation initiale et du recrutement des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation répond à la nécessaire élévation de qualification qui en découle. Elle instaure, après les deux années en université, une formation professionnelle continuée aux lauréats de concours, devenus professeurs stagiaires, sur la base d'un tiers des obligations de service. La formation continue devra donc assurer à ces nouveaux personnels une véritable continuité formative et permettre une entrée progressive dans le métier.

#### 1. 2 Les personnels ATSS

Les personnels ATSS sont tout autant concernés par les évolutions de notre système éducatif. En effet, les nouvelles orientations évoluent vers une Fonction Publique de métiers entraînant une professionnalisation nécessaire du fonctionnaire dans l'exercice de ses missions. C'est dans ce contexte que la Loi Organique relative aux Lois de Finance (LOLF), comme la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) entraînent des modifications importantes dans l'organisation du travail et dans les applications informatiques à mettre en œuvre. De plus, l'évolution des réglementations notamment dans le domaine de la sécurité, de la prévention, du développement durable, etc. nécessitent aussi une

**mise à jour et un complément de connaissances indispensables à la réalisation des missions.**

### **1.3 Les personnels d'encadrement**

**La modernisation de la Fonction Publique implique des résultats au regard des objectifs fixés et une performance optimale en fonction des contextes. Cela suppose, au niveau de l'encadrement pédagogique comme administratif, un partage des informations (indicateurs, situations de contexte...), des objectifs, des cultures d'évaluation, une impulsion concertée et par conséquent des actions communes de formation continue. L'inter catégorialité en vue de forger une culture commune reste aussi bien en formation initiale qu'en formation continue un objectif majeur.**

**Il n'en reste pas moins que l'individualisation des parcours de formation ainsi que la maîtrise des évolutions dans le domaine des nouvelles technologies restent un objectif commun à toutes les catégories de personnel. A cela, il faut ajouter la mobilisation au droit individuel à la formation (DIF) qui s'inscrit dans l'œuvre de la modernisation de la fonction publique et plus particulièrement dans la mise en œuvre de la mobilité professionnelle des personnels de l'éducation nationale.**

**Ces enjeux s'inscrivent dans un contexte national et académique et sont traités en fonction des priorités du ministère de l'éducation nationale et celles du projet académique 2010-2014 qui déterminent les choix des formations. Enfin, ces derniers prennent en compte la synthèse réalisée à partir de la remontée des besoins effectués en fin d'année auprès des responsables concernés.**

## II

### LES CHOIX STRATEGIQUES DE FORMATION

#### 2.1 Les priorités nationales

##### - Pour les enseignants du premier degré

Les priorités nationales, définies par le Ministère de l'Education Nationale, font l'objet d'un codage spécifique lors de l'élaboration du plan académique de formation et de leurs volets départementaux. Elles concernent l'ensemble des dispositifs, y compris ceux qui répondent aux demandes des établissements et des écoles.

<b>K0</b>	<b>Premiers apprentissages en maternelle</b>
<b>K1</b>	<b>Maîtrise de la langue, lecture et prévention de l'illettrisme</b>
<b>K2</b>	<b>Aide et soutien à la réussite des élèves grâce à la nouvelle organisation de l'école et aux nouveaux dispositifs</b>
<b>K3</b>	<b>Evaluation des compétences du socle commun à l'école primaire</b>
<b>K4</b>	<b>Développement de la pratique des langues vivantes</b>
<b>K5</b>	<b>Utilisation du numérique à l'école primaire : évolution des pratiques</b>
<b>K6</b>	<b>Enseignement des mathématiques et des sciences</b>
<b>K7</b>	<b>Scolarisation des élèves handicapés et parcours scolaires</b>
<b>K8</b>	<b>Education artistique et culturelle et enseignement de l'histoire des arts</b>
<b>K9</b>	<b>Accueil, accompagnement et formation des nouveaux enseignants</b>

##### - Pour les personnels du second degré

<b>L0</b>	<b>Evaluation des compétences du socle commun au collège</b>
<b>L1</b>	<b>Développement des usages numériques dans les établissements</b>
<b>L2</b>	<b>Rénovation de la voie technologique : STI2D, STD2A, STL</b>
<b>L3</b>	<b>Poursuite de la rénovation de la voie professionnelle</b>
<b>L4</b>	<b>Orientation : dispositifs de l'accompagnement personnalisé, enseignements d'exploration</b>
<b>L5</b>	<b>Accompagnement de l'enseignement des langues vivantes</b>
<b>L6</b>	<b>Education artistique et culturelle et enseignement de l'histoire des arts</b>
<b>L7</b>	<b>Dispositifs en faveur de l'égalité des chances</b>
<b>L8</b>	<b>Scolarisation des élèves handicapés et parcours scolaires</b>
<b>L9</b>	<b>Accueil, accompagnement et formation des nouveaux enseignants</b>

##### - Pour les personnels ATSS

La Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH) du Ministère de l'Education Nationale a défini un certain nombre de priorités interministérielles qui

impliquent que les agents de l'Etat participent à des formations propres à leur professionnalisation. Elles doivent être intégrées à l'offre de formation académique.

*Afin de valoriser et optimiser les ressources humaines :*

- Former à l'élaboration et à la mise en place d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH),
- Mettre en place une politique de mutualisation des offres de formation continue,
- Former les gestionnaires de personnel au nouveau cadre juridique de la mobilité interne et externe,
- Former aux techniques de recrutement et à la mise en œuvre des nouveaux concours,
- Former à l'accompagnement des agents dans la valorisation de leurs parcours professionnels (bilan et entretien de carrières, validation acquis de l'expérience, projet de mobilité...),
- Individualiser les parcours de formation.
- Accompagner à la prise de responsabilités des cadres administratifs, médicaux et sociaux.

*Afin d'adapter les personnels à l'évolution des métiers administratifs et financiers :*

- Former les gestionnaires identifiés à Chorus et aux autres nouvelles applications métiers (SIRHEN, GAIA rénové, DT, KEPHREN, IMAGINE).

*Afin de répondre à des besoins particuliers :*

- Former des formateurs permettant d'inculquer une démarche de développement durable au sein des différents métiers,
- Former à la mise en œuvre d'une politique académique de santé,
- Former les personnels chargés de l'hygiène et de la sécurité,
- Accompagner les personnels en souffrance dans leur activité et dans leur parcours professionnel,
- Former les personnels à l'accueil et à l'insertion des personnels en situation de handicap,
- Développer le tutorat des personnels en changement d'affectation, en processus de changement de métier ou en reconversion.

Le plan de formation ATSS devra répondre aussi aux besoins de formation des agents, recensés lors des entretiens annuels de formation qui sont adossés aux entretiens professionnels.

**- Pour les personnels d'encadrement**

Des textes récents ont redéfini les axes prioritaires d'intervention des différents personnels d'encadrement, influant nécessairement la formation initiale et continue des :

- Inspecteurs (circulaire n° 2009-064 du 19-05-09)
- Personnels de Direction (Protocole BOEN spécial n°1 du 3 janvier 2002)

**Pour les cadres administratifs (Attachés principaux de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur) la formation doit poursuivre deux grands objectifs :**

- **Optimisation de la GRH par la professionnalisation des acteurs**
- **Accompagnement à l'exercice des missions d'encadrement supérieur (emplois fonctionnels)**

**Au niveau national, l'ESEN a indiqué des priorités de formation initiale en académie :**

- **Préparation à la prise de fonction,**
- **Connaissances relatives au pilotage par les résultats et l'évaluation de la performance,**
- **Dispositifs inter-catégoriels de formation (Audit à visée participative, rapport d'atelier territorial),**
- **Sessions d'analyse de pratiques ou situations professionnelles,**
- **Stage à l'étranger,**
- **Individualisation des parcours après positionnement.**

## **2.2 Les priorités académiques**

### **Le projet académique**

**L'Education doit prendre en compte les caractéristiques locales et trouver des réponses spécifiques. Durant l'année scolaire 2009-2010 l'académie a élaboré un projet académique pour la période 2010-2014 afin de fédérer les initiatives et les énergies vers des objectifs partagés.**

**Ce projet veut relever cinq défis :**

- 1. Une pédagogie individualisée, parce qu'à tous les niveaux l'Ecole doit renforcer sa détermination à mieux prendre en charge les élèves qui ont le plus besoin d'elle.**
- 2. Des parcours scolaires réussis, parce que les élèves doivent encore surmonter trop d'obstacles au moment des transitions dans leur scolarité, et qu'un certain nombre d'entre eux ne vont pas au bout de celle-ci.**
- 3. Des élèves autonomes et responsables. L'enseignement a besoin d'un cadre serein pour être fructueux et pour remplir sa mission de formation des futurs citoyens.**
- 4. Une Ecole ouverte sur l'art, la culture et l'international. En effet, la situation frontalière de notre académie, ainsi que son exceptionnel patrimoine culturel et naturel permettent de construire un enseignement davantage nourri par son environnement.**
- 5. Un pilotage académique au service d'une dynamique collective, parce que relever les défis précédents suppose une synergie, une meilleure collaboration de tous, tant dans les établissements qu'au sein des services.**

**Dans le premier degré l'offre de formation portera tout particulièrement dans les Alpes Maritimes sur :**

<b>PRIORITES ACADEMIQUES</b>	<b>Pourcentage prévisionnel</b>	<b>AXES PRIORITAIRES IA 06</b>	<b>CONTENUS</b>
<b>Défi 1 Une pédagogie individualisée</b>	<b>20 %</b>	<b>Mise en œuvre du socle commun</b>	<b>Enseignement de la langue Education scientifique Mathématiques dans tous cycles</b>
<b>Défi 2 Des parcours scolaires réussis</b>	<b>20 %</b>	<b>Exploitation des résultats des élèves</b>	<b>Evaluations Dispositifs d'aide Aide personnalisée</b>
		<b>Education prioritaire</b>	<b>Suivi et accompagnement</b>
		<b>Elèves à besoins éducatifs particuliers</b>	<b>Projets individualisés</b>
		<b>Prévention de l'illettrisme</b>	<b>Langage à la maternelle FLG</b>
		<b>Liaison école-collège</b>	<b>Continuité du cursus de l'élève autour du socle commun</b>
<b>Défi 3 Des élèves responsables et autonomes</b>	<b>20 %</b>	<b>Education civique</b>	<b>Devenir élève Prévention de la violence</b>
<b>Défi 4 Une école ouverte à l'art, la culture et l'international</b>	<b>10 %</b>	<b>Education artistique</b>	<b>Histoires des Arts Ecole et Cinéma</b>
		<b>Enseignement des langues vivantes</b>	<b>Perfectionnement linguistique et pédagogique Cadre européen commun de références des langues : évaluations des élèves niveau A1 Programmes internationaux</b>
<b>Défi 5 Une dynamique collective</b>	<b>30 %</b>	<b>Entrée dans le métier</b>	<b>Accompagnement des jeunes enseignants (stagiaires, T1, T2) Complément de formation Mutualisation des pratiques Capa-sh</b>
		<b>Engagement collectif</b>	<b>Formation de formateurs Formation des directeurs d'écoles Animations des équipes pédagogiques</b>

Et dans le Var :

<b>Défi du Projet académique</b>	<b>Pourcentage prévisionnel</b>	<b>Action de formation</b>	<b>Priorités – Objectifs de formation</b>
<b>Défi 1</b>	<b>50%</b>	<b>1</b>	<b>La maîtrise des fondamentaux : améliorer la maîtrise du français et prévenir l'illettrisme</b>
		<b>2</b>	<b>La didactique des disciplines : relance de l'enseignement des sciences à l'école</b>
		<b>3</b>	<b>La didactique des disciplines : enseignement des mathématiques</b>
		<b>4</b>	<b>L'utilisation du numérique à l'école primaire au service des compétences du socle commun</b>
		<b>5</b>	<b>La scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers</b>
		<b>6</b>	<b>L'évaluation des compétences du socle commun à l'école primaire</b>
<b>Défi 2</b>	<b>10%</b>	<b>7</b>	<b>La personnalisation des parcours scolaires : - mise en cohérence des différents dispositifs d'aide personnalisée et d'accompagnement - continuité des apprentissages (école maternelle/école élémentaire et école élémentaire/collège)</b>
<b>Défi 4</b>	<b>5%</b>	<b>8</b>	<b>Le développement de la pratique des langues vivantes et les relations internationales</b>
<b>Défi 5</b>	<b>35%</b>	<b>9</b>	<b>L'accompagnement de l'entrée dans le métier des nouveaux enseignants</b>
		<b>10</b>	<b>La formation initiale des directeurs</b>
		<b>11</b>	<b>La formation des enseignants spécialisés</b>
		<b>12</b>	<b>La formation de formateurs</b>

**Dans le second degré**

<b>DEFI</b>	<b>ACTIONS</b>	<b>PRIORITES DE FORMATION ACADEMIQUES</b>
<b>1</b>	Adapter la pédagogie à la diversité des élèves	- Renforcer la formation des enseignants et des équipes : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ sur les théories et applications pédagogiques des différenciations pédagogiques, sur la pédagogie spécifique du soutien individualisé et sur l'approche individualisée.</li> <li>✓ sur le lien entre projet d'école ou d'établissement et apprentissages scolaires, et évaluation des compétences.</li> </ul>
	Rendre les pratiques d'évaluation plus lisibles	- Former à la validation des compétences.
	Investir la dimension pédagogique des TICE et des ENT	- Former systématiquement les enseignants à l'utilisation pédagogique des TICE. - Soutenir les recherches-actions
	Systematiser le repérage des élèves en difficulté dans leurs apprentissages	- Former à l'interprétation des évaluations afin d'en faire un outil de stratégie pédagogique pour l'établissement, la classe et l'élève. Former à l'évaluation par compétences et à l'aide personnalisée.
	Faciliter la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers	- Permettre aux enseignants qui intègrent un élève en situation de handicap, d'accéder à une formation spécifique.
<b>DEFI</b>	<b>ACTIONS</b>	<b>PRIORITES DE FORMATION ACADEMIQUES</b>
<b>2</b>	Aider l'élève à devenir acteur de son parcours de formation	- Elaborer pour chaque élève un Parcours de Découverte des Métiers et des Formations (PDMF) auquel soit associé le plus grand nombre de personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation (volet formation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation)

	<b>Mobiliser les équipes sur leurs missions d'information et d'orientation</b>	- Organiser dans le BEF des formations inter-catégorielles sur la connaissance des voies professionnelles, technologiques et des métiers
	<b>Dynamiser les liaisons inter-degrés et inter-cycles</b>	Encourager, au niveau du BEF et sous la coordination des corps d'inspection et des personnels de direction l'échange d'informations entre 1 <sup>er</sup> degré et 2 <sup>nd</sup> degré.
	<b>Développer la liaison lycée / supérieur</b>	- Former les professeurs principaux des lycées.
	<b>Permettre les passerelles d'une voie de formation à l'autre</b>	- Développer la pratique du positionnement pédagogique (passage de LGT en LP et inversement)
<b>3</b>	<b>Encourager l'engagement des élèves</b>	- Développer l'éducation au développement durable (volet formation des enseignants)
<b>4</b>	<b>Formaliser un parcours d'éducation artistique et culturelle (EAC)</b>	- Construire un plan de formation conjoint et territorial (professeurs et professionnels de la culture).
	<b>Renforcer et élargir les coopérations éducatives internationales</b>	- Mettre en œuvre le plan académique de relance de l'enseignement de l'allemand (volet formation des enseignants)

***Au niveau du pilotage et de l'organisation :***

<b>DEFI</b>	<b>ACTIONS</b>	<b>PRIORITES DE FORMATION ACADEMIQUES</b>
<b>5</b>	<b>Construire une culture commune de l'encadrement</b>	- Développer des formations inter-catégorielles pour tous les personnels d'encadrement administratifs et pédagogiques.
	<b>Renforcer la culture de projet, de contractualisation et d'évaluation</b>	- Définir des procédures propres à faire accéder les enseignants à la culture des indicateurs et des résultats.
	<b>Faciliter les tâches administratives, pour préserver les missions fondamentales</b>	- Mettre en place une formation en direction des personnels administratifs nouvellement nommés sur un poste, notamment pour l'utilisation des outils informatiques et la maîtrise des procédures.

	<p><b>Valoriser la ressource humaine par une gestion qualitative</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier et valoriser les compétences et potentiels des personnels (par un recensement des formations suivies).</li> <li>- Optimiser les moyens de formation : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Repérer de façon individualisée les compétences et les besoins de formation.</li> <li>✓ Subordonner les actions de formation à la définition des besoins en amont.</li> <li>✓ Mettre en place de façon réactive des formations répondant aux nouveaux dispositifs ou programmes nationaux non prévus au PAF.</li> <li>✓ Enrichir le vivier des formateurs.</li> <li>✓ Favoriser la mobilité professionnelle</li> </ul> </li> </ul>
	<p><b>Accompagner les personnels à besoins particuliers</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favoriser l'entrée dans le métier et dans l'académie (volet formation).</li> <li>- Mettre en œuvre un dispositif institutionnel d'accompagnement des personnels (reconversion, mobilité...).</li> <li>- Accompagner ces personnels, si nécessaire, par un plan individualisé de formation.</li> <li>- Développer le tutorat par des personnels expérimentés et volontaires.</li> </ul>

### **2.3 Une formation qui prend en compte les besoins.**

**En fonction des synthèses qui nous sont parvenues nous devons poursuivre nos efforts dans les domaines suivants :**

- Une meilleure articulation entre formation initiale et continue pour toutes les catégories de personnels à partir d'une démarche de formation tout au long de la vie.**
- Une meilleure rationalisation dans l'utilisation des moyens en proposant des formations en bassins plus nombreuses, qui répondent aux besoins repérés par les animateurs de bassin.**
- L'utilisation des nouvelles technologies dans la formation des personnels (visio conférences...).**
- Le renforcement de l'inter catégorialité**
- Des formations transversales plus nombreuses qui accompagnent les réformes.**
- Une amélioration de la formation initiale des enseignants.**
- Un meilleur accompagnement des cadres administratifs à la prise de responsabilités.**
- L'introduction de la notion d'éthique professionnelle dans les formations destinées aux cadres administratifs, aux personnels médicaux et sociaux.**
- Une optimisation de la formation des personnes chargées de la mise en œuvre des mesures d'hygiène et de sécurité.**
- La professionnalisation des membres des Comités d'Hygiène et de Sécurité.**
- L'intégration de la démarche « développement durable » dans les pratiques professionnelles.**
- La préparation de tous les personnels concernés par la comptabilité des établissements à la mise en œuvre de la réforme de fond de la comptabilité publique applicable aux EPLE à l'horizon 2012 ( gestionnaires et agents comptables, chefs d'établissement, personnels exerçant en services académiques sur des missions de contrôle des budgets).**
- La formation de formateurs en comptabilité publique, tant au niveau national qu'académique, dans le cadre de cette réforme comptable.**
- La constitution d'un réseau académique de référents pour la mise en œuvre des formations destinées à préparer les personnels administratifs et les chefs d'établissement à l'application des principes budgétaires de la LOLF à la comptabilité des EPLE.**

### III

#### LES MODALITES OPERATIONNELLES

##### 1) AU SEIN DE LA DIRFIC

Cette direction, placée sous la responsabilité d'un inspecteur d'académie - inspecteur pédagogique régional, M. Fernand MARCHITTO, est composée de quatre pôles dont les responsables sont :

- Pôle « Encadrement » : corps d'inspection du premier et second degré, personnels de direction, *cadres administratifs, (pôle atss)*  
M. René-Pierre HALTER, Inspecteur Académie Adjoint du Var.
- Pôle « Personnels enseignants, d'éducation et d'orientation »,  
M. Dominique MAFFRE de LASTENS, professeur agrégé.
- Pôle « Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé »,  
Mme Monique BRNJAC-PAUTHONNIER, Attachée principale.
- Pôle administratif et financier,  
Mme Monique BRNJAC-PAUTHONNIER, Attachée principale.

##### 3.2 Calendrier de la mise en œuvre du PAF

*Une élaboration concertée du cahier des charges :*

MODALITES	PERIODE
- Remontées des besoins de formation prioritaires	<i>Décembre 2010</i>
- Remontées des besoins particuliers ou transversaux de stages de bassin	<i>Décembre 2010</i>
- Réunion d'élaboration générale Groupe technique académique	<i>31 janvier 2011</i>
- Validation du cahier des charges par le Recteur	<i>10 Février 2011</i>
- Diffusion : <ul style="list-style-type: none"><li>• au groupe consultatif des personnels de direction</li><li>• aux groupes de recherche et de production des personnels ATSS</li><li>• aux corps d'inspection</li></ul>	<i>11 Février 2011</i>

**Une conception partagée du PAF :**

<b>MODALITES</b>	<b>PERIODE</b>
<b>- Conception des formations :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- par les responsables (corps d'inspection, responsables hiérarchiques ...) pour les personnels EEO</li><li>- par le DAFPE pour les personnels d'encadrement</li><li>- par le pôle de formation des personnels ATSS et les groupes de recherche et de production.</li></ul>	<b>14 Février 2011</b> <b>Au 18 Mars 2011</b>
<b>- Saisie sur le logiciel GAIA du détail des demandes de dispositifs et modules de formation par les responsables pédagogiques ou organisationnels pour les personnels EEO et les personnels d'encadrement, et par le pôle de formation ATSS pour les personnels administratifs techniques, sociaux et de santé.</b>	<b>Du 14 mars 2011 au 27 mars 2011</b>
<b>- Régulations concertées avec les responsables pédagogiques.</b>	<b>Du 28 Mars au 14 Avril 2011</b>
<b>- Présentation aux représentants des personnels membres du CTPA</b>	<b>2 Mai 2011</b>
<b>- Présentation des documents de travail à Madame le Recteur, aux IA-DSDEN et au Secrétaire Général.</b>	<b>Entre le 3 mai et le 11 mai 2011</b>
<b>- Finalisation et transmission du projet de plan de formation 2011-2012.</b>	<b>11 Mai 2011</b>
<b>- Présentation au CTPA pour validation définitive</b>	<b>25 Mai 2011</b>