



# **Programme académique de formation (PAF)**

**Pôle ressource vie scolaire (PRVS)  
Académie de Mayotte**

## **Offre de formation**

**Conseillers principaux d'éducation (CPE) et  
professeurs documentalistes**

## 1. Les modalités de définition de l'offre de formation proposée dans le cadre du plan académique de formation (PAF)

Le PAF 2024-2025 à destination des conseillers principaux d'éducation (CPE) et des professeurs documentalistes s'inscrit dans la continuité de ceux élaborés les années précédentes par le pôle ressource vie scolaire (PRVS).

Le PRVS regroupe des CPE et professeurs documentalistes disposant d'une expertise qu'ils mettent au service de l'ensemble des personnels relevant des deux disciplines (éducation et documentation).

Son rôle est de :

- ➔ définir et mettre en oeuvre des actions de formation à destination des professeurs documentalistes, CPE et personnels de vie scolaire ;
- ➔ accompagner les personnels contractuels sur le terrain ;
- ➔ développer des outils.

Dans chaque discipline, des personnels chargés de mission sont amenés, sous l'autorité de l'IA-IPR EVS et en étroite liaison avec le directeur de l'Ecole académique de la formation continue (EAFC), à assurer la coordination du PRVS.

## 2. Les paramètres pris en compte dans l'élaboration du PAF

Différents paramètres sont pris en compte dans la définition de l'offre de formation :

- les personnels :
  - turn-over ;
  - progression du nombre de contractuels ;
  - affectation de personnels détachés ;
  - affectation de personnels en poste adapté de courte durée (PACD) ;
  - personnels présentant une forte ancienneté tout en ayant besoin de formation ;
  - augmentation du nombre de personnels susceptibles de présenter les concours interne ou externe de CPE et le CAPES interne ou externe de documentation ;
  - résultats aux concours ;
  - isolement de certains personnels.
- les besoins exprimés sur le terrain (rendez-vous de carrière réalisés par l'IA-IPR EVS, visites des personnels contractuels assurés par l'IA-IPR EVS et les personnels chargés de mission) ;
- une prise de fonction difficile, la plupart des personnels contractuels recrutés n'ayant jamais exercé dans l'Education nationale ;
- les attentes institutionnelles (schéma directeur de la formation continue des personnels de l'Education nationale, référentiels métier, missions, orientations ministérielles) ;
- l'évaluation de l'offre de formation proposée les années précédentes ;
- les contenus de formation proposés au sein des établissements ;
- les ressources matérielles (salles disponibles) et humaines (IA-IPR EVS, personnels chargés de mission et PVRS, formateurs dans ou hors Education nationale) ;
- le contexte particulier de Mayotte ;
- la complexité et la technicité des missions confiées tant aux CPE (ex. rôle de chef de service et GRH) qu'aux professeurs documentalistes (ex. développement de l'EMI et maîtrise des outils de gestion) ;
- une mutualisation difficile ;
- le projet académique, qui s'articule autour de trois axes :
- la mise en place d'un pôle ressource vie scolaire (PRVS).

### Schéma directeur de la formation continue 2022-2025

(circulaire du 11 février 2022)

Conformément aux engagements pris par le ministère à l'issue du Grenelle de l'éducation, au printemps 2021, la transformation en profondeur de la gestion des ressources humaines se poursuit dans le cadre d'une stratégie globale répondant à une logique d'accompagnement, de proximité et de personnalisation, dans laquelle la formation professionnelle joue un rôle central. Il s'agit ainsi de :

- faciliter l'accès à la formation continue ;
- permettre à chaque personnel d'être acteur de son parcours, notamment en utilisant les dispositifs de formation à l'initiative de l'agent ;
- donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et permettre, dès que possible, l'accès à des diplômes et des certifications ;
- soutenir des projets collectifs et des dynamiques locales.

Le schéma directeur s'organise autour de six axes :

1. **Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation**, afin de fédérer l'ensemble de la communauté éducative autour d'une conception partagée de ces valeurs ;

2. **Accompagner et former les équipes pédagogiques et éducatives afin de perfectionner les pratiques professionnelles et de favoriser la réussite scolaire de tous ainsi que l'éducation tout au long de la vie** ; les contenus didactiques et pédagogiques constituent ainsi un pilier essentiel des enjeux de formation pour les personnels enseignants et d'éducation ;
3. **Piloter la mise en œuvre au niveau territorial des politiques de la jeunesse, de l'engagement, d'éducation populaire et des sports, notamment pour les personnels de la jeunesse et des sports**, et promouvoir la continuité entre le temps scolaire et le hors temps scolaire ;
4. **Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation**, afin de réaffirmer le primat de la formation continue parmi les leviers d'une politique renforcée de valorisation des ressources humaines, d'accompagnement et de développement professionnel des personnels ;
5. **Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités pédagogiques et managériales**, afin de consolider leur posture et leur permettre de développer l'ensemble des compétences transversales nécessaires à l'exercice de leur fonction et à la mise en œuvre des projets de transformation ;
6. **Consolider les connaissances, les compétences et les usages du numérique**, afin de faire du numérique un outil et un levier du développement professionnel.

### 3. Les choix opérés

Les choix opérés sont définis sur la base des paramètres énoncés :

	Constats	Propositions
<b>1. Porter une attention particulière aux néo-contractuels</b>	<p><b>Les personnels</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la progression du nombre de contractuels</li> <li>• l'affectation de personnels détachés</li> <li>• l'affectation de personnels en PACD</li> <li>• une prise de fonction difficile, la plupart des contractuels recrutés n'ayant jamais exercé dans l'éducation nationale</li> <li>• les besoins exprimés sur le terrain</li> <li>• le contexte particulier de Mayotte</li> <li>• l'évaluation de l'offre proposée les années précédentes</li> <li>• la complexité et la technicité des missions confiées aux CPE (ex. rôle de chef de service et GRH) et aux professeurs documentalistes (ex. développement de l'EMI et maîtrise des outils de gestion)</li> </ul> <p><b>Le projet académique</b> L'Éducation est au centre des enjeux du territoire et s'adosse à un projet académique qui se renouvelle sur la période 2023-2027 décliné par des <b>principes d'engagement</b> sur la base de l'acronyme <b>RESPECT</b> :</p>	<p>➤ <b>Pour les professeurs documentalistes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ prévoir un temps d'accueil collectif <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ travail à partir des représentations/métier</li> <li>▪ identification par les stagiaires des compétences requises</li> <li>▪ auto-positionnement à partir des compétences figurant dans le référentiel métier et la circulaire relative aux missions du professeur documentaliste</li> <li>▪ présentation du plan de formation</li> <li>▪ présentation du portfolio</li> <li>▪ mise en place du tutorat</li> </ul> </li> <li>➔ offrir la possibilité aux néo-contractuels de découvrir leur environnement de travail <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2 à 3 jours dans un CDI auprès d'un tuteur</li> <li>▪ 2 jours pour mettre en route son propre CDI avec l'aide éventuelle du tuteur</li> </ul> </li> <li>➔ proposer des contenus de formation permettant d'aborder tous les aspects du métier</li> <li>➔ ouvrir les modules de formation aux personnels détachés en 1ère année et aux personnels en PACD</li> <li>➔ accompagner les personnels sur le terrain</li> <li>➔ faire évoluer le site des professeurs documentalistes afin de leur offrir des outils facilitant leur prise de fonction et l'exercice de leurs missions au quotidien</li> </ul> <p>➤ <b>Pour les CPE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ prévoir un temps d'accueil collectif <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ travail à partir des représentations/métier</li> <li>▪ identification par les stagiaires des compétences requises</li> <li>▪ auto-positionnement à partir des compétences figurant dans le référentiel métier et la circulaire relative aux missions du CPE</li> <li>▪ présentation du plan de formation</li> <li>▪ présentation du portfolio</li> <li>▪ mise en place du tutorat</li> </ul> </li> <li>➔ proposer des contenus de formation permettant d'aborder tous les aspects du métier</li> </ul>

R : renforcer l'école  
 E : encourager la promotion des personnels  
 S : sécuriser les parcours  
 P : participer à l'élaboration des projets de vie  
 E : expérimenter structurellement des parcours en cycles adaptés dès le collège pour garantir les acquisitions du cycle 3 à la sortie du collège  
 C : coopérer en mobilisant toutes les ressources  
 T : travailler en partenariat

- ouvrir les modules de formation aux personnels détachés en 1ère année
- accompagner les personnels sur le terrain
- créer un site à destination des CPE
- 

➤ **Pour tous les personnels**

- proposer un parcours de formation sur trois ans (portfolio) : année 1 (fondamentaux), année 2 (consolidation), année 3 (approfondissement)
- apporter des éléments de connaissance/contexte particulier de Mayotte
- proposer un « kit de survie » : programmes, socle commun, référentiels, documents de préparation (séquence, séance) etc. accessible à partir du site des CPE et des professeurs documentalistes
- aller dans le sens d'une réelle articulation entre les actions de formation proposées à l'échelle de l'académie et celles proposées à l'échelle de l'établissement

**Constats**

**2. Professionnaliser tout en préparant aux concours**

**Les personnels**

- l'augmentation du nombre de personnels susceptibles de présenter le concours de CPE ou le CAPES en documentation
- l'évaluation de l'offre de formation proposée les années précédentes
- la complexité et la technicité des missions confiées tant pour les CPE (ex. rôle de chef de service et GRH) que pour les professeurs documentalistes (ex. développement de l'EMI et maîtrise des outils de gestion)

**Le projet académique**

**Propositions**

➤ **Pour les professeurs documentalistes**

- faire évoluer le module de préparation au CAPES, en portant l'accent sur la méthodologie

➤ **Pour les CPE**

- poursuivre le module de préparation au concours, en l'aménageant : fléchage de la préparation le lundi après-midi, intervention de chefs d'établissement

➤ **Pour tous les personnels**

- proposer, pour les contractuels 2<sup>ème</sup> année, des modules permettant de consolider les modules proposés aux néo-contractuels
- proposer, pour les contractuels 3<sup>ème</sup> année, des modules permettant d'approfondir les modules proposés aux néo-contractuels et aux contractuels 1<sup>ère</sup> année
- ouvrir les formations proposées aux néo-contractuels aux contractuels C3, C4, C5 et C6 en fonction des besoins ainsi qu'aux titulaires
- mettre en place un outil de suivi sur trois ans (C1/C2/C3)

### 3. Créer une synergie au sein de l'académie

#### Constats

##### Le personnel

- le turn-over
- l'isolement de certains personnels
- des personnels présentant une forte ancienneté tout en ayant besoin de formation ;

L'évaluation de l'offre de formation proposée les années précédentes

##### Le projet académique

#### Propositions

##### ➤ Pour les professeurs documentalistes

- ➔ continuer à faire vivre le PRVS
  - réunions périodiques
  - développement et mutualisation d'outils
- ➔ proposer une plénière de rentrée
- ➔ poursuivre la tenue des réunions de bassin sur la base d'un ordre du jour défini à l'avance dans le cadre du PRVS
- ➔ proposer des contenus de formation sur la base du volontariat
- ➔ alimenter le site à destination des professeurs documentalistes à partir des productions réalisées dans le cadre des actions de formation et des réunions de bassin

##### ➤ Pour les CPE

- ➔ continuer à faire vivre le PRVS
  - réunions périodiques
  - développement et mutualisation d'outils
- ➔ proposer une plénière de rentrée
- ➔ poursuivre la tenue des réunions de bassin sur la base d'un ordre du jour défini à l'avance dans le cadre du PRVS
- ➔ alimenter le site à destination des CPE à partir des productions réalisées dans le cadre des actions de formation et des réunions de bassin
- ➔ poursuivre la tenue des plénières en ciblant l'analyse de pratique professionnelle

##### ➤ Pour tous les personnels

- ➔ ouvrir les formations proposées aux néo-contractuels aux contractuels C2, C3, C4, C5, C6, en fonction des besoins ainsi qu'aux titulaires, personnels en détachement et personnels en PACD
- ➔ travailler en intercatégoriel :
  - mise en place d'actions de formation conjointes aux CPE et professeurs documentalistes
  - ouverture des actions de formation à d'autres catégories de personnels (ex. personnels de direction)