

N° 21
27 MAI
1999

Page 1001
à 1060



BULLETIN OFFICIEL
DE L'ÉDUCATION NATIONALE

SOMMAIRE

TRAITEMENTS ET INDEMNITÉS, AVANTAGES SOCIAUX

- 1005 Action sociale (RLR : 270-0)
Règlementation et taux des prestations d'action sociale pour 1999.
C. FP/4 n° 1947 et 2B n°99-264 du 31-3-1999 (NOR : MENA9901095X)

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, RECHERCHE ET TECHNOLOGIE

- 1008 Centre d'études supérieures européennes
de management Méditerranée (RLR : 443-1)
Autorisation à délivrer un diplôme.
A. du 29-4-1999. JO du 7-5-1999 (NOR : MENS9900950A)
- 1008 École supérieure de commerce de Marseille (RLR : 443-1)
Modification du règlement pédagogique.
A. du 29-4-1999. JO du 7-5-1999 (NOR : MENS9900951A)

ENSEIGNEMENTS ÉLÉMENTAIRE ET SECONDAIRE

- 1009 Organisation des enseignements scolaires
(RLR : 501-2 ; 520-0)
Programme "NouvelleS ChanceS".
C. n°99-071 du 17-5-1999 (NOR : MENE9901079C)
- 1020 Enseignement en lycée (RLR : 520-1 ; 524-0d)
Réforme des lycées : classes de seconde générale et technologique -
rentrée 1999.
N.S n° 99-073 du 20-5-1999 (NOR : MENE9901089N)

PERSONNELS

- 1025 Personnels de l'enseignement supérieur (RLR : 715-3)
Mise en œuvre du dispositif emplois-jeunes dans les établissements
publics d'enseignement supérieur relevant du MEN.
C. n°99-072 du 20-5-1999 (NOR : MENS9901062C)
- 1027 Concours (RLR : 610-5c)
Concours de personnels enseignants d'éducation et d'orientation
des lycées et collèges et concours correspondants pour les
maîtres des établissements d'enseignement privés sous-contrat -
session 2000.
Note du 21-5-99 (NOR : MENP9901093X)
- 1029 Listes d'aptitude (RLR : 726-0)
Accès au corps des professeurs des écoles - rentrée 1999.
N.S n° 99-074 du 20-5-1999 (NOR : MENP9901101N)
- 1035 Commissions paritaires (RLR : 716-3)
Élections des représentants du personnel.
A. du 29-4-1999. JO du 7-5-1999 (NOR : MENA9900957A)

MOUVEMENT DU PERSONNEL

- 1037 Liste d' aptitude
IGAEN.
A. du 29-4-1999. JO du 7-5-1999 (NOR: MENI9900954A)
- 1037 Cessation de fonctions et nomination
Directeur adjoint d'IUFM.
A. du 3-5-1999. JO du 11-5-1999 (NOR: MENS9900975A)
- 1037 Nominations
Présidents de groupes techniques disciplinaires.
A. du 3-5-1999. JO du 11-5-1999 (NOR: MENE9900882A)

INFORMATIONS GÉNÉRALES

- 1039 Vacance de poste
Secrétaire général de l'université d'Orléans.
Avis du 20-5-1999 (NOR: MENA9901085V)
- 1040 Vacance de poste
SGASU, adjoint au secrétaire général de l'académie de la Réunion.
Avis du 20-5-1999 (NOR : MENA9901068V)
- 1040 Vacance de poste
SGASU, directeur des ressources humaines de l'académie.
Avis du 20-5-1999 (NOR : MENA9901071V)
- 1041 Vacance de poste
Directeur du CRDP de l'académie de Strasbourg.
Avis du 20-5-1999 (NOR : MENA9901086V)
- 1041 Vacance de poste
Directeur de l'IUFM de l'académie d'Orléans-Tours.
Avis du 20-5-1999 (NOR: MENS9901084V)
- 1042 Vacance de fonctions
Directeur de l'école supérieure des sciences et technologies
de l'ingénieur de Nancy.
Avis du 13-5-1999. JO du 13-5-1999 (NOR : MENS9901027V)
- 1042 Vacance de poste
CASU à l'académie de Créteil.
Avis du 20-5-1999 (NOR: MENA9901067V)
- 1043 Vacances de postes
Gestionnaires comptables à Mayotte.
Avis du 20-5-1999 (NOR: MENA9901090V)
- 1043 Vacance de poste
Agent comptable à l'IUFM de Clermont-Ferrand.
Avis du 20-5-1999 (NOR: MENA9901091V)

- 1044 Vacances de postes
Postes en CRDP et CDDP.
Avis du 20-5-1999 (NOR : MENF9901102V)
- 1054 Vacances de postes
Conseillers en formation continue - rentrée 1999.
Avis du 20-5-1999 (NOR: MENE9901088V)
- 1055 Vacances de postes
Postes au ministère de la défense.
Avis du 20-5-1999 (NOR: MENP9901082V)
- 1056 Vacances de poste
Poste en République Fédérale d'Allemagne.
Avis du 20-5-1999 (NOR : MENC9901083V)

Bulletin d'abonnement

Oui, je m'abonne au Bulletin officiel de l'éducation nationale pour un an au prix de 480 F (73,18 €)
BON À RETOURNER À : CNDP / Abonnement, B - 750, 60732 Sainte-Genève cedex

PRODUCTION	CODE	QUANTITE	METROPOLE DOM-TOM	ÉTRANGER		TOTAL
				AVION	SURFACE	
B.O.	1		480 F	791 F	657 F	
			73,18 €	120,59 €	100,16 €	

Règlement à la commande :

- par chèque bancaire ou postal à l'ordre de l'agent comptable du CNDP.
- par mandat administratif à l'ordre de l'agent comptable du CNDP - CCP Paris, code établissement 30041. Code guichet 00001. N° de compte 09 137 23H 020, clé 14.

Nom, prénom (écrire en majuscules)

Établissement (facultatif)

N° Rue, voie, boîte postale

Localité

Code postal Bureau distributeur

Nom de l'organisme payeur

N° de CCP

Merci de nous indiquer le n° de RNE de votre établissement

Ne pas utiliser ce coupon en cas de réabonnement, un formulaire spécial vous sera adressé

Relations abonnés : 03 44 03 32 37

Télécopie : 03 44 03 30 13



Directeur de la publication : Alain Thyreau - Directrice de la rédaction : Colette Paris -
Rédactrice en chef : Jacqueline Pelletier - Rédacteur en chef adjoint : Jacques Aranias - Rédacteur
en chef adjoint (Textes réglementaires) : Hervé Célestin - Secrétaire générale de la rédaction :
Martine Marquet - Maquettistes : Laurette Adolphe-Pierre, Christine Antoniuk, Bruno Lefebvre,
Karin Olivier, Pauline Ranck ● RÉDACTION ET RÉALISATION : Mission de la communication, Bureau des publications,
110, rue de Grenelle, 75357 Paris cedex 07. Tél. 01 55 55 34 50, fax 01 45 51 99 47 ● DIFFUSION ET
ABONNEMENTS : CNDP Abonnement, B - 750 - 60732 STE GENEVIÈVE CEDEX 9. Tél. 03 44 03 32 37, fax 03 44 03 30 13.
● Le B.O. est une publication du ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie.

T RAITEMENTS ET INDEMNITÉS AVANTAGES SOCIAUX

ACTION
SOCIALENOR : MENA9901095X
RLR : 270-0CIRCULAIRE FP/4 N° 1947
ET 2B N° 99-264 DU 31-3-1999MEN
DPATE A3
FPP-BUD

Règlementation et taux des prestations d'action sociale pour 1999

Texte adressé aux ministres et secrétaires d'État (directions chargées du personnel services sociaux) et aux préfets de région et de département (services chargés du personnel, du budget et de l'action sociale)

■ La présente circulaire a pour objet de porter à votre connaissance les taux des prestations d'action sociale pour 1999. Ces taux sont revalorisés de 1,3%, sauf en ce qui concerne l'allocation spéciale pour enfants atteints d'une maladie chronique ou d'une infirmité et poursuivant des études ou un apprentissage - au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans, qui est revalorisée proportionnellement à la base mensuelle des allocations familiales au 1er janvier 1999. Le comité interministériel consultatif d'action sociale (CIAS) a été informé de ce dispositif.

A - TAUX DES PRESTATIONS D' ACTION SOCIALE APPLICABLES À COMPTER DU 1ER JANVIER 1999

I - Restauration du personnel

Le taux de la prestation attribuée par repas servi dans les restaurants administratifs ou interadministratifs aux agents dont l'indice brut est au plus égal à l'indice 548 (au lieu de l'indice brut 544) est porté de 5,85 F à 5,95 F (0,91 euros).

II - Aide aux familles

1- Prestation pour la garde des jeunes enfants

Le taux de la prestation pour la garde des jeunes enfants est porté à compter du 1er janvier 1999 de 16,40 F à 16,60 F (2,53 euros) par jour.

Les plafonds de ressources à ne pas dépasser pour pouvoir y prétendre figurant dans la circulaire FP/n° 1774 et 2B n° 80 du 20 août 1991 demeurent inchangés.

	1 ENFANT (F)	2 ENFANTS (F)	3 ENFANTS (F)	4 ENFANTS ET PLUS (F)
Un revenu (brut global)	66269	69517	74408	80222
Deux revenus (brut global)	132538	139035	148815	160445

Les ressources considérées sont, entre le 1er septembre 1998 et jusqu'au 31 août 1999, les ressources perçues en 1997 (avis d'imposition reçu en 1998), et à partir du 1er septembre 1999, les ressources perçues en 1998 (avis d'imposition reçu en 1999).

S'agissant d'une prestation d'action sociale, destinée à aider ceux des agents qui ont les revenus familiaux les plus modestes, les revenus perçus à l'étranger ou versés par une organisation internationale pendant l'année de référence, sont pris en compte pour déterminer le niveau des ressources de la famille même si ces revenus ne sont pas imposables en France.

Il est rappelé que la prestation est servie aux agents féminins et aux agents masculins, pour les placements à titre onéreux chez une assistante maternelle agréée et les placements en crèches et jardins d'enfants.

Il en est de même pour les agents susceptibles d'avoir recours à une halte-garderie. La condition expresse est de justifier de l'accueil régulier bien que discontinu de l'enfant au sein de cette structure (cas du parent qui travaille à temps partiel et dont l'enfant est confié à une halte-garderie deux jours par semaine, par exemple). Il est précisé que la prestation est servie à taux plein quel que soit le nombre quotidien d'heures de garde. Elle est également servie quel que soit le nombre de jours de garde, à taux plein, dans le cadre d'un paiement effectué à titre forfaitaire.

2 - Aide aux parents en repos

La subvention journalière attribuée aux fonctionnaires et agents publics séjournant dans les établissements de repos ou de convalescence agréés par la sécurité sociale accompagnés de leurs enfants est portée de 122,80 F à 124,40 F (18,96 euros).

III - Séjours d'enfants

Les administrations étant invitées à recourir à un système de quotient familial pour le service de ces prestations, les taux indiqués ci-après sont des taux correspondant à une enveloppe globale fixée par référence à l'indice brut plafond 579.

1 - Centres de vacances avec hébergement (participation de l'employeur limitée à 45 jours par an)

Les taux de référence pour les séjours d'enfants

en centres de vacances avec hébergement sont revalorisés ainsi qu'il suit:

- pour les enfants âgés de moins de 13 ans:
. taux porté de 39,35 F à 39,85 F (6,08 euros);
- pour les enfants âgés de 13 à 18 ans:
. taux porté de 59,70 F à 60,50 F (9,22 euros).

2 - Centres de loisirs sans hébergement

La subvention journalière de référence pour les séjours d'enfants âgés de moins de 18 ans dans les centres de loisirs agréés par le ministère chargé de la jeunesse et des sports est portée de 28,50 F à 28,90 F (4,41 euros) pour la journée complète et de 14,25 F à 14,45 F (2,20 euros) pour les séjours en demi-journées.

3 - Séjours en centres familiaux de vacances (maisons familiales et villages familiaux de vacances) et séjours en établissements des gîtes de France

- pour les séjours d'enfants âgés de moins de 18 ans en pension complète en centre familial de vacances, le taux de référence est porté de 41,45 F à 42,00 F (6,40 euros).

- pour les autres formules de séjours et les séjours en gîtes de France, le montant de la subvention journalière est porté de 39,35 F à 39,85 F (6,08 euros).

Il est précisé que ces prestations peuvent également être servies au titre des enfants handicapés de moins de 20 ans.

4 - Séjours mis en œuvre dans le cadre du système éducatif

La subvention de référence relative aux séjours d'enfants mis en oeuvre dans le cadre éducatif (classes de découverte, classes du patrimoine dans le second degré, etc.) est portée de 408,60 F à 414,00 F (63,11 euros) pour des séjours de 21 jours consécutifs au moins. Elle est portée de 19,50 F à 19,75 F (3,01 euros) par jour pour des séjours d'une durée au moins égale à 5 jours et inférieure à 21 jours.

5 - Séjours linguistiques (participation de l'employeur limitée à 21 jours par an).

Le taux journalier de référence retenu est porté au 1er janvier 1999:

- de 39,35 F à 39,85 F (6,08 euros) pour les enfants de moins de 13 ans,
- de 59,70 F à 60,50 F (9,22 euros) pour les enfants de 13 à 18 ans.

Il est rappelé que les séjours à l'étranger

prévoyant soit un hébergement en famille d'accueil, soit en centre d'hébergement et généralement proposés à des périodes qui correspondent au calendrier scolaire, ainsi que les séjours de découverte linguistique et culturelle mis en place par les établissements ouvrent droit au versement de la prestation. Les dates de ces séjours sont parfois fixées en fonction des dates de vacances scolaires du pays d'accueil et peuvent ne pas coïncider avec le calendrier des vacances scolaires.

IV - Mesures concernant les enfants handicapés ou infirmes

1 - Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans

Le taux mensuel de cette prestation est porté de 859,45 F à 870,60 F (132,72 euros).

Le versement de l'allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans est dans tous les cas subordonné au paiement des mensualités de l'allocation d'éducation spéciale notamment de celles qui sont globalement liquidées en fin d'année scolaire au titre des enfants placés en internat en cas de retour au foyer (circulaire FP/4 n° 1931 et B-2B n° 256 du 15 juin 1998 - Prestations d'action sociale à réglementation commune).

L'exercice d'une activité par le conjoint de l'agent qui sollicite la prestation ne constitue pas un des critères d'attribution.

2 - Séjours en centres de vacances spécialisés

Le taux de cette prestation est porté de 112,50 F à 113,95 F (17,37 euros).

3 - Allocation spéciale pour enfants atteints d'une maladie chronique ou d'une infirmité et poursuivant des études ou un apprentissage au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans.

Le taux de cette prestation est fixé à 30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales soit 644 F (98,18 euros) au 1er janvier 1999 (au lieu de 640 F).

B - ACTION SOCIALE INTERMINISTÉRIELLE

Les dispositions relatives à l'aide à l'amélioration de l'habitat des retraités, à l'aide ménagère à domicile et à l'aide et au prêt à l'installation des personnels font l'objet de circulaires spécifiques.

En ce qui concerne les chèques-vacances, le plafond d'imposition opposable aux demandeurs est fixé pour 1999 à 11450 F (1745,54 euros) (loi de finances pour 1999 n° 98-1266 du 30 décembre 1998 - J.O. du 31 décembre 1998).

C - PRÉCISIONS SUR LA RÉGLEMENTATION

1 - Notion d'enfant à charge

Pour les prestations individuelles d'action sociale ci-dessus relatives à l'aide aux familles (II), aux séjours d'enfants (III) et aux enfants handicapés (IV), la notion d'enfant à charge à retenir est celle définie à l'article L.513-1 du livre V - titre 1er du Code de la sécurité sociale. Par dérogation au principe ci-dessus, la participation aux frais de séjours des enfants d'agents de l'État dans des centres familiaux de vacances agréés et gîtes de France est servie au parent accompagnant un enfant, pour la période pendant laquelle il exerce son droit de visite et d'hébergement.

2 - Centre familiaux de vacances

À titre provisoire pour 1999, afin de ne pas pénaliser les agents séjournant en villages - vacances - familles (VVF), le droit à la prestation aux frais de séjours des enfants est maintenu pour ces séjours, dans les mêmes conditions que les séjours dans des établissements de tourisme social gérés sans but lucratif.

Pour le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie,

et par délégation,
Le directeur du budget

Par empêchement du directeur du budget

Le sous-directeur

Franck MORDACQ

Pour le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État,

et par délégation,

Par empêchement du directeur général de l'administration et de la fonction publique et du directeur adjoint au directeur général,

Le sous-directeur

Dominique LACAMBE

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, RECHERCHE ET TECHNOLOGIE

CENTRE D'ÉTUDES SUPÉRIEURES EUROPÉENNES
DE MANAGEMENT MÉDITERRANÉE

NOR : MENS9900950A
RLR : 443-1

ARRÊTÉ DU 29-4-1999
JO DU 7-5-1999

MEN
DES A12

Autorisation à délivrer un diplôme

Vu D. n° 56-931 du 14-9-1956 not. art.170; A. du 15-2-1921; A. du 9-12-1994; Avis du CNESER du 19-4-1999

Article 1 - Le centre d'études supérieures européennes de management Méditerranée est autorisé, pour une durée de cinq ans, à délivrer un diplôme visé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur conformément aux dispositions fixées par le règlement pédagogique joint au présent arrêté (1); cette décision s'applique aux étudiants admis au titre de l'année universitaire 1998-1999.

Article 2 - La directrice de l'enseignement

supérieur est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 29 avril 1999

Pour le ministre de l'éducation nationale,
de la recherche et de la technologie
et par délégation,
La directrice de l'enseignement supérieur
Francine DEMICHEL

(1) Ce règlement pédagogique peut être consulté auprès du centre d'études supérieures européennes de management Méditerranée, domaine de Luminy, BP 921, 13288 Marseille cedex 9.

ÉCOLE SUPÉRIEURE
DE COMMERCE DE MARSEILLE

NOR : MENS9900951A
RLR : 443-1

ARRÊTÉ DU 29-4-1999
JO DU 7-5-1999

MEN
DES A12

Modification du règlement pédagogique

Vu D. n° 56-931 du 14-9-1956 not. art. 170; D. n° 91-785 du 13-8-1991; A. du 15-2-1921; A. du 22-10-1993 mod.; Avis du CNESER du 19-4-1999

Article 1 - Le règlement pédagogique de l'École supérieure de commerce de Marseille est modifié conformément aux dispositions jointes au présent arrêté(1); ces dispositions sont applicables aux étudiants de première et de deuxième années à compter de l'année universitaire 1998 - 1999.

Article 2 - La directrice de l'enseignement

supérieur est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 29 avril 1999

Pour le ministre de l'éducation nationale,
de la recherche et de la technologie
et par délégation,
La directrice de l'enseignement supérieur
Francine DEMICHEL

(1) Ce règlement pédagogique peut être consulté auprès de l'École supérieure de commerce de Marseille, domaine de Luminy, BP 911, 13288 Marseille cedex 9.

ENSEIGNEMENTS ÉLÉMENTAIRE ET SECONDAIRE

ORGANISATION
DES ENSEIGNEMENTS SCOLAIRES

NOR : MENE9901079C
RLR : 501-2 : 520-0

CIRCULAIRE N°99-071
DU 17-5-1999

MEN
DESCO

P rogramme "Nouvelles Chances"

PRÉAMBULE

Depuis dix ans, le nombre de jeunes sortant du système éducatif sans qualification (1) a fortement diminué, passant de plus de 100000 à 57000 sur le territoire métropolitain. Mais depuis trois ans, un palier semble atteint: de 1994 à 1997, 8% des jeunes qui ont quitté le système éducatif l'ont fait sans formation qualifiante, la moitié ne sont pas allés au-delà du collège, l'autre moitié a commencé à préparer un diplôme professionnel mais n'a pas atteint l'année terminale. L'enquête "Génération 92" du CEREQ, publiée en janvier 1999, dresse un état de l'insertion professionnelle des jeunes qui se sont présentés sur le marché du travail en 1992, et analyse leur parcours entre 1992 et 1997. Ce travail de grande qualité montre à quel point les jeunes sans qualification sont menacés, plus que les autres, par le chômage et la précarité. Les trois quarts d'entre eux ont connu le chômage, avec des épisodes d'une durée moyenne de près de deux ans (alors que cette durée moyenne ne dépasse pas un an pour les autres niveaux de formation); 15% d'entre eux n'ont jamais occupé d'emploi en cinq ans; un an

après leur sortie, près de la moitié étaient au chômage (deux fois plus que ceux qui ont terminé une préparation au BEP ou au CAP); en 1997, 38 % d'entre eux sont au chômage (toujours deux fois plus que les sortants au niveau V).

Le diplôme constitue sans aucun doute une protection contre le chômage (93000 jeunes quittent encore aujourd'hui la formation initiale sans diplôme, à des niveaux divers). Mais ce constat montre que la qualification, au sens de l'achèvement d'une formation qualifiante, même sans obtention du diplôme, est déterminante pour l'insertion professionnelle des jeunes.

À l'aube du XXIème siècle, nous devons, plus que jamais, donner une priorité à l'objectif fixé par la loi d'orientation sur l'éducation de 1989: "conduire l'ensemble d'une classe d'âge au minimum au niveau du CAP ou du BEP". L'école a été capable, depuis quinze ans, d'élever sans cesse le niveau de formation de l'ensemble des jeunes, et de diminuer le nombre de ceux qui étaient laissés pour compte. Elle peut et elle doit relever ce nouveau défi: offrir de nouvelles chances à ces jeunes qui interrompent prématurément leur formation et qui se trouvent ensuite en grand danger d'exclusion professionnelle et sociale. Ces nouvelles chances nécessitent la mobilisation et l'imagination de tous: de ceux, bien sûr, qui mettent en place des parcours de formation pour des jeunes déjà sortis du système ou ayant terminé la scolarité obligatoire, dans les lycées professionnels et dans le cadre de la mission générale d'insertion,

(1) Ces jeunes sortent soit d'une classe de premier cycle, soit de l'enseignement spécial, soit de la première année de préparation d'un BEP ou d'un CAP (sous statut scolaire ou en apprentissage).

mais aussi des collègues et même des écoles car la plupart de ces jeunes ont rencontré de nombreuses difficultés au cours de leur scolarité et il nous faut prévenir les ruptures pour accroître leurs chances.

L'école est responsable d'éduquer, d'instruire et de former les élèves qu'elle accueille. Mais elle est aussi responsable du devenir de ceux qui la quittent. Nous ne devons jamais cesser le suivi d'un élève qui nous a quitté en cours de route tant que le relais n'a pas été pris (apprentissage, emploi, formation professionnelle). Cette responsabilité est lourde, difficile à mettre en œuvre, mais l'enjeu est fondamental pour l'avenir des enfants et des jeunes qu'il nous appartient de former et de qualifier. Il nous faudra du temps, de l'énergie, de l'imagination, à tous les échelons du système: des établissements au ministère, en passant par les services académiques et départementaux. Mais il nous faudra surtout changer notre regard. Chaque acteur de l'éducation nationale doit maintenant être vigilant lorsqu'un élève interrompt prématurément sa scolarité. Il doit se poser la question: qu'est-il devenu? a-t-il trouvé une voie de formation?

Ce qui précède concerne tous les niveaux du système, y compris les niveaux de formation supérieurs. Cependant, le programme "Nouvelles Chances" est destiné aux jeunes qui sortent, ou qui risquent de sortir sans qualification. Ces jeunes sont ceux qui correspondent à la définition actuelle (voir note page précédente) auxquels il convient d'ajouter ceux qui abandonnent à la fin d'une classe de seconde générale et technologique et ceux, très difficilement recensés, qui quittent l'école dans le cours même de la scolarité obligatoire. En concentrant nos efforts sur ceux qui en ont le plus besoin, nous apporterons une contribution majeure à la lutte contre les exclusions, qui est une priorité gouvernementale et une urgence sociale.

TROIS PRINCIPES POUR L' ACTION

1 - Pas de solution uniforme mais une réponse pour chaque jeune

Les jeunes qui sortent prématurément de formation ne constituent pas un public homogène, leurs difficultés, les causes de la rupture, sont

diverses et complexes. Les solutions ne peuvent donc être pertinentes que si elles sont adaptées à chaque type de situation. Les voies de la réussite sont multiples. Les réponses sous forme de structures, définies au niveau national, ont montré leurs limites. Elles augmentent souvent l'exclusion et l'on peut s'interroger sur leur efficacité au regard des itinéraires de l'ensemble des élèves entrés en 6ème en 1989. Cette étude montre qu'à difficulté scolaire égale à l'entrée en 6ème, les élèves qui ont été scolarisés au collège dans ce type de structures abandonnent plus souvent leurs études sans formation qualifiante. De plus, la mise en place de parcours qualifiants pour les jeunes dépend fortement de l'environnement économique régional et même local.

Si nous voulons relever le défi de la qualification pour tous, il nous faut donc mettre en place un parcours individualisé pour chaque jeune en rupture ou en danger de rupture. Il nous faut quitter la logique adaptée au plus grand nombre pour adopter celle du "cousu main" au bénéfice d'un petit noyau d'élèves qui risquent d'être laissés pour compte.

2 - Libérer les initiatives et soutenir l' innovation

Ce qui précède implique un véritable pilotage, non plus résumé à des instructions descendantes, mais basé sur l'aide à la naissance des projets pour libérer l'imagination, sur l'accompagnement et la valorisation des expériences, sur la régulation et l'évaluation. De nombreuses équipes prennent actuellement des initiatives pour former des jeunes en grande difficulté, pendant ou après la scolarité obligatoire. Au regard de l'énergie dépensée, de la compétence déployée et des réussites obtenues, ces équipes innovantes méritent un soutien et une reconnaissance accrue.

En premier lieu, leurs projets, leurs méthodes, leurs résultats doivent être mieux connus de l'ensemble du système afin de l'irriguer par des idées nouvelles. Ils doivent aussi être mieux connus de l'opinion publique afin de les valoriser et de montrer que l'école est capable de relever les défis les plus ardues.

En second lieu, c'est en analysant ces expé-

riences, en les accompagnant, en les évaluant, en faisant circuler l'information que nous progresserons dans ce domaine. Encore une fois, c'est sur le terrain que naîtront les vraies réponses puisqu'il n'existe pas de solution "toute faite". De plus, une régulation attentive permet d'éviter les dérives énumérées au dernier chapitre de ce programme.

Enfin, ces projets sont souvent très innovants et se situent parfois aux marges de la réglementation du système. Les équipes qui les conduisent rencontrent de nombreux obstacles et prennent même parfois des risques: montages financiers complexes, problèmes d'ordre juridique, difficultés à s'inscrire dans un cadre réglementaire trop étroit, peu lisible ou absent, non prise en compte de situations très particulières d'élèves ou de personnels dans les pratiques quotidiennes de gestion. Les responsables du système (notamment au niveau national) identifieront ces obstacles, les analyseront et trouveront des solutions appropriées pour aider les équipes de terrain à mettre en œuvre leurs projets avec plus de facilité et moins de risques.

3 - Agir avec des partenaires, tout particulièrement les entreprises

L'école est son propre recours, elle est responsable des élèves qu'elle accueille et du devenir de ceux qui la quittent, mais elle a besoin de partenaires pour mener à bien sa mission. En ce qui concerne les élèves en danger de rupture dans le cadre de la scolarité obligatoire, ces partenaires sont les mêmes que ceux qui agissent aux côtés de l'école dans le cadre des zones d'éducation prioritaires: services de l'État, collectivités territoriales et associations.

Pour atteindre l'objectif de qualification pour tous, après la scolarité obligatoire et même parfois pendant, le partenariat avec le monde du travail (entreprises et branches professionnelles) est indispensable. En effet, de nombreuses expériences en cours (formations intégrées, entreprises-écoles, parcours qualifiant en lycée professionnel) montrent que les jeunes en grande difficulté ont besoin d'une transition entre le monde de l'école et l'entrée dans la vie active. Cette période est d'autant plus longue que les difficultés sont grandes. Elle se caracté-

rise par un accompagnement conjoint de l'école et de l'entreprise vers la qualification et l'insertion. Cet accompagnement ne peut pas se résumer à une simple juxtaposition de périodes de cours et de périodes en entreprise. Les jeunes en rupture ont souvent deux problèmes à résoudre pour progresser: ils ne perçoivent pas le sens des apprentissages scolaires et ils manquent de repères essentiels pour la socialisation et l'insertion. L'accompagnement conjoint par l'école et l'entreprise permet de mieux ancrer les apprentissages dans le réel. Mais surtout, le fait que deux univers (l'école et le monde du travail) balisent leur chemin des mêmes repères et des mêmes exigences concernant les règles de vie et la socialisation, constitue l'une des clefs de la réussite.

Enfin, deux autres partenaires sont essentiels pour la formation et l'insertion des jeunes:

- les régions, avec lesquelles il est nécessaire de mieux articuler nos travaux afin de construire une offre de formation cohérente pour les jeunes sans qualification;
- les missions locales et les PAIO, dont les actions s'articulent de mieux en mieux avec celles de la mission générale d'insertion, au sein du réseau public d'insertion des jeunes.

CINQ OBJECTIFS

1 - Mieux connaître le public d'élèves concernés

L'amélioration du recueil de données

Le repérage quantitatif des sorties du système pose de nombreux problèmes techniques: migrations inter-académiques, passages dans l'enseignement privé, itinéraires complexes avec retour en formation, etc. De plus, tout système de recueil de données repose sur la qualité des réponses de ceux qui sont interrogés. Or, il arrive que les établissements déclarent "sorti" un élève qui a changé d'établissement ou qui a signé un contrat d'apprentissage, ou encore qu'ils soient réellement démunis pour suivre des élèves dont les familles quittent la commune sans prévenir.

Nous utilisons actuellement l'enquête emploi de l'INSEE comme instrument de mesure national (interrogation des jeunes à domicile) et nous

obtenons ainsi des résultats satisfaisants du point de vue de l'estimation nationale et de son évolution. Mais cet instrument n'est pas assez précis pour obtenir des estimations régionales ou académiques, qu'il nous faut calculer à partir de nos enquêtes internes (SCOLARITÉ qui porte sur les "présents"). Etant données les inégalités régionales concernant les sorties sans qualification et la démarche de contractualisation entre le ministère et les académies, il est indispensable que chaque académie dispose d'un tableau de bord lui permettant de suivre les évolutions. Un groupe de travail technique, composé des directions compétentes du ministère (DPD et DESCO) et de trois académies examinera les obstacles rencontrés et élaborera des solutions pour améliorer la fiabilité de nos instruments de mesure.

Un système de veille dans chaque établissement ou bassin de formation

Ces résultats à l'échelon académique ne peuvent s'améliorer que si les établissements augmentent la vigilance et l'attention portées aux "perdus de vue". Cette vigilance fait partie du changement de regard sur ceux qui nous quittent sans formation qualifiante. Un système de "veille" sera mis en place au niveau local (collège, lycée, bassin de formation, CIO).

Pour ce faire, nous disposons déjà des entretiens de situation, effectués sous la responsabilité du chef d'établissement d'origine qui s'entoure de toutes les compétences utiles. Ces entretiens visent à proposer à chaque jeune, quittant un établissement scolaire sans solution, un éventail de possibilités. Mais il faut aussi anticiper et mettre en place des équipes de suivi des élèves en grande difficulté, sur plusieurs années. Il convient que plusieurs acteurs du système éducatif fassent ensemble l'analyse des risques de rupture et assurent la vigilance nécessaire pour ne jamais perdre complètement de vue un jeune en danger d'exclusion. Plus l'alerte sera précoce, plus nous serons efficaces. Toute initiative commençant à l'école en se poursuivant au collège mérite d'être encouragée (notamment pour les enfants montrant des lacunes graves à l'évaluation du CE2). Enfin, de façon à repérer et à aider les jeunes sortis sans solution, qui parfois ne viennent pas d'eux-mêmes, nous devons nous rapprocher de nos partenaires: PAIO et missions locales,

ANPE. Nous serons beaucoup plus efficaces en croisant systématiquement nos informations avec les leurs, sur le même jeune à des moments différents de son itinéraire d'insertion et sur ceux qui sont vraiment "perdus de vue". Il nous faut faire vivre pleinement le service public d'insertion des jeunes: par des bilans réguliers, par la mise en commun de ressources et de compétences.

Des recherches pour mieux connaître ces jeunes et mieux comprendre leur abandon précoce

Grâce aux travaux de la DPD et du CEREQ, nous bénéficions d'une richesse d'information sur le passé scolaire, sur l'environnement social et sur les itinéraires d'insertion des jeunes qui interrompent prématurément leur formation. Ces informations seront largement diffusées. Elles seront complétées par des recherches portant sur deux champs:

- une typologie qualitative de la scolarité des jeunes qui sortent sans qualification, une connaissance plus fine de leurs caractéristiques sociales et familiales et une analyse des causes de la rupture et des processus d'exclusion;
- une description des enfants de moins de 16 ans qui échappent à la scolarité obligatoire.

2 - Prévenir les ruptures au collège

Une palette de dispositifs

Pour offrir de nouvelles chances à ceux qui risquent de sortir sans qualification, il faut prévenir cette rupture au collège, en premier lieu par l'aide individualisée à chaque élève dans le quotidien de la classe. Les deux tiers des élèves entrés en 6ème en 1989 qui ont interrompu prématurément leur formation avaient des difficultés visibles en français et en mathématique lors des tests d'évaluation. En plus de l'action quotidienne des enseignants dans leur classe, les collèges disposent d'une palette de dispositifs à mettre en œuvre, dans le cadre de leur projet d'établissement, pour offrir ces nouvelles chances.

Il s'agit, en premier lieu, des classes qui accueillent des élèves en difficulté scolaire telles que les 4ème d'aide et de soutien et les 3ème d'insertion. Des réussites remarquables montrent que ces classes peuvent offrir de nouvelles chances si chaque projet est construit en

fonction des besoins des élèves et si l'on échappe ainsi au danger des structures uniformes conduisant à l'impasse.

Il s'agit, en second lieu, des réponses adaptées aux élèves qui entrent dans un processus de rejet de l'institution scolaire, de façon à éviter les exclusions d'établissements successifs, qui conduisent à la déscolarisation. Là encore, des enseignements peuvent être tirés des initiatives réussies :

- les classes relais ne sont pas des filières de re-légation ; elles ont comme objectif de recréer, par un accueil spécifique temporaire, les conditions d'une réinsertion scolaire progressive ;
- les expériences les plus porteuses de réussite reposent sur des dispositifs gradués et articulés sur un territoire (bassin de formation ou département), la première étape consistant toujours à chercher une solution au sein du collège d'origine ;
- le changement d'établissement peut être profitable s'il repose sur un projet individualisé. De même, l'accueil dans des collèges offrant un internat peut être bénéfique pour certains élèves, à condition que le projet pédagogique soit attractif, qu'il soit construit en tenant compte de leurs besoins et que les familles soient totalement impliquées dans cette décision. D'autres modalités d'internat éducatif peuvent être explorés avec des partenaires du collège.

En troisième lieu, quelques départements ont mis en place des expériences avec des entreprises sous forme de parcours individualisés pour des collégiens au bord de la rupture : périodes en entreprises, journées au CFA, découverte des métiers. Au vu de leurs résultats, ces initiatives méritent d'être développées mais sous plusieurs conditions : l'élève doit rester sous la responsabilité du collège, chaque convention doit être unique et les familles doivent être associées aux décisions, une équipe ressource doit suivre l'ensemble des collèges qui y participent, la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle doit être un partenaire actif. Enfin et surtout, de nouveaux textes réglementaires doivent être élaborés de façon à étendre ces expériences en toute conformité du point de vue du code du travail.

Enfin, la réflexion sera relancée et intensifiée sur l'accompagnement nécessaire de la scolarité des enfants qui risquent d'interrompre leur formation pour des raisons de santé (handicap ou maladie). Il nous faut également resserrer nos liens avec les établissements spécialisés sous tutelle du ministère de l'emploi et de la solidarité.

Sur l'ensemble de ces questions, le débat national sur le collège permettra de préciser encore les mesures à prendre pour les élèves en grande difficulté, grâce à la réflexion lancée dans les établissements. Cependant, deux publics d'élèves méritent d'ores et déjà une attention particulière : les élèves de SEGPA et ceux qui échappent à la scolarité obligatoire.

L'accès à la qualification pour les élèves de SEGPA

L'étude récente de la DPD montre que la moitié des élèves entrés en SEGPA en 1989 ont quitté le système éducatif sans qualification. Ce public est donc très exposé aux dangers de l'exclusion professionnelle et sociale. Mais la même étude montre que, dès qu'ils ont accès à une formation qualifiante en lycée professionnel, en CFA ou en EREA, les chances de réussite des jeunes de SEGPA s'améliorent considérablement. Donner de nouvelles chances aux élèves de SEGPA suppose donc de leur permettre de poursuivre leur formation en lycée professionnel ou en apprentissage avec un parcours adapté à chacun. En juin 1998, plus de la moitié des jeunes de troisième de SEGPA se sont vus proposer une orientation de ce type. Nous sommes donc sur la bonne voie et nous pouvons nous fixer un double objectif :

- offrir aux trois quarts des jeunes de l'enseignement adapté la possibilité de poursuivre leur formation en lycée professionnel, en CFA ou en EREA, d'ici trois ans ;
- réduire les inégalités régionales en la matière, certaines académies ont déjà atteint cet objectif, d'autres en sont encore éloignées.

Les capacités d'accueil en lycée professionnel doivent donc être développées en conséquence. Ce développement quantitatif et volontariste doit être complété par l'élaboration d'une carte des formations visant à la convergence des champs professionnels, par la mise en réseau

des établissements avec des conventions (SEGPA, lycées professionnels, CFA) et par un travail précis sur les critères d'affectation en lycée professionnel.

Enfin, la rénovation des SEGPA fera l'objet d'une réflexion approfondie, tant sur la question des enseignements dispensés, que sur la professionnalisation et sur les critères d'entrée. Le débat national sur le collège permettra d'énoncer des orientations plus précises.

Des sites pilotes pour accueillir et rescolariser des enfants de moins de 16 ans qui échappent à la scolarité obligatoire

Même s'il est impossible d'en mesurer le nombre, nous savons qu'il existe des enfants âgés de 11 à 15 ans non scolarisés. Les causes peuvent être multiples et méritent d'être analysées de façon plus précise: grande pauvreté, arrivée récente sur le territoire, enfants de familles itinérantes, refus des familles, exclusion du système? On peut, d'autre part, faire l'hypothèse d'une concentration de ce problème sur certains lieux précis du territoire, notamment dans les grandes agglomérations.

Six projets pilotes seront mis en place à la rentrée 1999 dans des sites précis où existe un nombre important de ces enfants "perdus de vue". Ces projets seront conduits par des équipes de terrain de l'éducation nationale, en partenariat avec les collectivités locales et les services de l'état compétents (PJJ, DASS, ministère de la ville). Une coordination des projets sera organisée au niveau national de façon à ce que les expériences s'irriguent mutuellement. Ces projets viseront à créer des centres d'accueil pour ces enfants non scolarisés, à les repérer et à les suivre, à les rescolariser progressivement.

3 - Construire des parcours de formation qualifiante après le collège

Des parcours individualisés et souples, en partenariat avec les entreprises

Pour offrir de "NouvelleS ChanceS", il nous faudra utiliser toute la palette de possibilités pour construire des itinéraires de formation et accompagner les jeunes en difficulté vers la qualification; il nous faudra faire preuve d'imagination et inventer des solutions encore inexplorées; il nous faudra, pour certains jeunes,

appliquer le principe du "cousu main" sans restriction et construire un parcours pour un jeune. Plusieurs équipes (en lycée professionnel ou dans le cadre de la mission générale d'insertion) mènent des projets dans ce sens et obtiennent de remarquables résultats, encore trop peu connus. Leur expérience et leurs analyses permettent d'énoncer un cadre pour la construction de ces parcours qualifiants:

- explorer et proposer une gamme très étendue d'itinéraires, sans restreindre l'univers des possibles: méthodes pédagogiques, modalités d'accompagnement, certification par étapes, durée du parcours, statut scolaire ou contrat d'apprentissage ou de qualification, éducation récurrente, passerelles, "entreprises - écoles";
- soutenir et évaluer les projets très innovants qui nécessitent des montages juridiques et financiers complexes, avec l'aide du ministère si nécessaire;
- développer l'accompagnement conjoint par l'école et l'entreprise vers la qualification et l'insertion, non seulement dans le cas d'un contrat d'apprentissage mais aussi sous statut scolaire en augmentant le temps passé en entreprise dans les préparations aux CAP;
- maintenir et enrichir les modalités de certification par étapes pour le CAP. Plus que tous les autres, les jeunes en difficulté ont besoin de repères, de "balises", sur leur chemin. La délivrance du CAP par étapes leur permet de sortir de la logique du "tout ou rien": s'ils n'obtiennent pas tout, ils ne perdent pas tout. Cet aspect est essentiel pour la réussite des jeunes et une réflexion doit être engagée dès maintenant au niveau national, à partir d'une évaluation des expériences en cours (notamment dans l'académie d'Aix-Marseille) pour éclairer et guider les pratiques et pour, si nécessaire, en tirer des conséquences sur la réglementation;
- mettre en place des réseaux de lycées professionnels car un lycée ne peut pas, à lui seul, offrir un éventail suffisant de spécialités professionnelles;
- étendre l'expérience en cours dans l'académie de Lille où des lycées professionnels volontaires construisent un projet basé sur l'offre d'un parcours personnalisé à des publics divers: jeunes en formation initiale sous statut

scolaire, adultes en formation continue et jeunes sous contrat d'apprentissage, jeunes en voie d'exclusion suivis par la MGI.

Les actions de la mission générale d'insertion

La mission générale d'insertion se situe au coeur du programme "NouvelleS Chances". Durant l'année scolaire 1997-98, près de 47 000 jeunes ont bénéficié d'actions spécifiques mises en place par la MGI ce qui a permis aux deux tiers d'entre eux de poursuivre leur formation ou de s'insérer. Il convient de rendre hommage aux équipes académiques qui font preuve d'une détermination sans faille et d'une grande compétence pour offrir des solutions à des jeunes qui ont abandonné prématurément leur formation. Cependant, il faut aussi rappeler que tous les acteurs du système doivent se sentir concernés par cette mission d'insertion des jeunes. Les recommandations qui suivent devraient permettre d'améliorer encore l'efficacité des actions de la MGI:

- inscrire clairement les actions de la MGI dans un projet académique fort. Les situations respectives des académies sont encore très inégales du point de vue du volume d'actions et des résultats au regard des besoins identifiés. Des indicateurs seront mis en place de façon à mieux coordonner les efforts dans le cadre de la contractualisation entre le ministère et les académies.

- resserrer les liens avec les établissements. Les équipes de la MGI et les actions mises en œuvre sont encore parfois ignorées ou perçues comme un dispositif en marge des établissements. Or, la réussite repose sur une intégration de ces actions dans le cadre d'un projet de bassin de formation, sur la responsabilité réaffirmée du suivi des élèves sortants par les chefs d'établissement et sur le développement d'actions innovantes au sein des lycées professionnels avec l'aide d'animateurs MGI.

- accentuer la priorité pour ceux qui en ont le plus besoin. Là encore, les situations académiques sont très diverses, tant du point de vue du nombre de sortants sans qualification que de la part des actions MGI dont ils sont bénéficiaires. La mission générale d'insertion s'adresse à tous les élèves qui ont besoin d'aide pour s'insérer professionnellement, mais les jeunes sortant du système sans qualification, ou d'une

seconde générale et technologique, doivent faire l'objet d'une priorité plus forte. Cette priorité sera prise en compte dans la construction des indicateurs.

- augmenter, en nombre et en effectifs, les formations intégrées. Ces actions, d'une durée de trois ans, constituent un exemple réussi de parcours qualifiant individualisé avec un accompagnement conjoint de l'école et de l'entreprise. Elles n'existent pas dans toutes les académies alors que la pertinence de leur démarche et les résultats obtenus incitent à leur extension. Ceci ne signifie pas une remise en cause des CIPPA, qui visent à remotiver les jeunes et à les aider à construire leur parcours et qui ont accueilli plus de 14000 jeunes sortis sans qualification en 1997-98. Il faut simplement veiller à ce que les CIPPA ne se transforment jamais en filière d'orientation et que leur nature temporaire et souple soit maintenue. En particulier, il est parfois plus profitable d'être directif et de proposer des solutions concrètes à des jeunes sans projet que d'attendre qu'ils construisent eux-mêmes un projet professionnel.

Un problème à résoudre: les difficultés de certains jeunes à l'égard de toute mobilité géographique

Certains jeunes ne rejoignent pas le lycée professionnel dans lequel ils sont affectés, même si leurs voeux sont satisfaits et restent ainsi "sans solution". Ce problème, paradoxalement plus aigu dans les banlieues que dans les zones rurales, montre une difficulté grave à l'égard de toute mobilité géographique. Les causes en sont complexes (identification à un quartier, peur de l'inconnu, problèmes économiques pour les transports). Mais il est clair qu'en plus des conséquences sur leur poursuite d'études, cette difficulté risque de les handicaper sérieusement pour toute insertion professionnelle durable. Une réflexion sur ce problème sera engagée très rapidement dans les lieux où le phénomène existe, avec l'aide du ministère afin d'analyser les causes et de proposer des solutions sans en négliger aucune: prise en compte en amont dès le collège et l'école primaire, mise en place d'internats en lycée professionnel, actions en partenariat avec des associations de quartier...

4 - Enrichir l'offre de formation au niveau V

Une densification de l'offre de formation

Une densité suffisante de l'offre de formation au niveau V, notamment pour la préparation aux CAP, est un préalable indispensable pour accueillir les jeunes sans qualification. Or, pour des raisons historiques complexes, la situation des académies est extrêmement hétérogène dans ce domaine. Si l'on tient compte de l'offre globale (sous statut scolaire, en apprentissage ou dans l'agriculture) et si l'on rapporte le nombre de préparations existantes aux CAP au nombre de jeunes de la classe d'âge correspondante par académie, ce rapport varie de 17 pour 1000 à moins de 5 pour 1000. De plus, les académies dont l'offre est faible sont celles qui ont encore des taux importants de sorties sans qualification.

Sous l'effet conjugué de la reprise de l'emploi au niveau V et du constat de l'insuffisance des capacités d'accueil, la majorité des académies ouvrent actuellement de nouvelles préparations aux CAP en lycée professionnel. Nous sommes donc sur la bonne voie. Les efforts des académies doivent être suivis au niveau national dans le cadre de la contractualisation et leur situations respectives prises en compte. Des indicateurs permettant de mesurer la densité d'offre de formation au niveau V seront donc élaborés rapidement.

Une prise en compte des aspects qualitatifs

Ce développement de l'offre de formation pour l'accès aux CAP ne doit pas se limiter aux aspects quantitatifs. Pour l'ensemble du public accueilli, cette offre doit bien sûr être guidée par la réalité de l'emploi pour chaque spécialité. Pour de nombreux métiers, le CAP bénéficie d'une forte légitimité professionnelle. Cette reconnaissance sur le marché du travail est essentielle. Permettre à un plus grand nombre d'élèves d'y accéder ne doit en aucun cas la fragiliser. De plus, pour que l'offre de formation constitue réellement une chance de réussite pour les jeunes en difficulté, il faut traiter simultanément la question de l'ouverture des sections avec celle des critères d'affectation des élèves et celle des modalités de préparation.

Les élèves en grande difficulté à la fin du collège, et notamment ceux de SEGPA, doivent faire l'objet d'un traitement particulier lors des affectations. Sans volontarisme de notre part à tous, ils risquent fort d'être "laissés pour compte", lors de la signature de contrats d'apprentissage et lors de l'inscription dans certains lycées qui auront tendance à privilégier l'accueil d'élèves réussissant plus facilement et ne nécessitant pas de traitements particuliers. Or, si l'ensemble des acteurs doivent se mobiliser, il appartient clairement au service public de l'éducation nationale d'offrir de nouvelles chances à tous ceux qui le souhaitent.

En ce qui concerne les modalités de préparation, elles doivent être conformes à l'objectif précédent concernant la construction de parcours individualisés et souples, en partenariat avec les entreprises. Il est clair que l'ouverture de préparations au CAP et l'accueil de jeunes en difficulté n'offriront pas de nouvelles chances si les modalités sont uniformes en terme de durée, de certification, d'alternance et de prise en charge pédagogique.

Le partenariat avec les entreprises et les régions

Pour étoffer et diversifier l'offre de formation, nous ne pouvons pas agir seuls. En premier lieu, il nous faut prospecter activement et tisser des liens plus étroits avec les entreprises qui sont prêtes à accompagner avec nous des jeunes en difficulté vers la qualification. Plusieurs expériences ont montré que ces entreprises existent. Elles sont prêtes à s'investir si nous les informons en toute transparence des difficultés prévisibles (y compris de l'ordre de la socialisation des jeunes), si elles sont partie prenante de la formation du début à la fin, si elles disposent, de notre côté, d'un interlocuteur fiable et disponible en cas de problème, et elles expriment clairement le fait que l'éducation nationale est la meilleure garantie.

Ces contacts et cette prospection sont plus efficaces au niveau local et régional. Mais le niveau national apportera son aide en signant des conventions cadre avec des grandes entreprises ou des branches professionnelles pour l'accompagnement conjoint de jeunes en difficulté vers la qualification, la mise en œuvre de ces

conventions s'effectuera au niveau régional et local.

L'accès à l'emploi est soumis à une forte concurrence et il s'agit d'un effort de longue haleine qui nécessitera énergie et détermination. Il arrive, malheureusement, que certaines entreprises pratiquent une discrimination condamnable, non seulement à l'embauche mais aussi pour la signature de contrats d'apprentissage. L'école est dépourvue de moyens pour lutter contre le racisme et le sexisme dans le monde du travail. Cependant, nous pouvons et nous devons engager des discussions avec nos partenaires responsables (employeurs et syndicats) qui condamnent également ces pratiques. Nous devons surtout appliquer une règle stricte : ne jamais devancer cette éventuelle discrimination en l'introduisant par anticipation dans nos pratiques d'orientation ou de suivi des jeunes. De plus, si cette question préoccupe les jeunes en formation, ils doivent pouvoir en parler et nous devons les aider pour affronter ces obstacles.

Enfin, enrichir l'offre de formation ne peut pas se faire sans liens étroits avec la région, premier partenaire pour la construction de cette offre. La cohérence et l'articulation des implantations est essentielle pour la réussite des élèves et elle concerne aussi bien l'apprentissage que les préparations sous statut scolaire, de même que la qualité des équipements et des infrastructures. Nous devons donc passer du stade de l'information réciproque (ce qui est le cas dans la majorité des académies) au stade de l'élaboration conjointe d'un véritable plan pluriannuel de formation.

5 - Inscrire les "NouvelleS ChanceS" dans les initiatives européennes

Les échanges européens

L'insertion professionnelle des jeunes constitue une préoccupation commune à l'ensemble des états membres de l'Union européenne. Les situations économiques et sociales sont certes différentes, chaque système éducatif a son histoire et ses caractéristiques, mais cette diversité même constitue une richesse potentielle pour l'innovation. Il nous faut donc encore intensifier nos échanges d'expériences avec nos

partenaires européens. Il nous faut également faire bénéficier de plus en plus de jeunes d'une mobilité au sein de l'espace européen.

Le Fonds social européen

Les actions du programme "NouvelleS ChanceS" pour les jeunes après la fin de la scolarité obligatoire peuvent bénéficier de fonds substantiels de la part du Fonds social européen jusqu'à la fin de l'année 1999. Il est même possible que, sous réserve des négociations en cours sur le nouveau règlement des fonds, la totalité du programme "NouvelleS ChanceS" soit éligible au FSE pour la période 2000-2006, y compris l'objectif concernant la prévention des ruptures en collège.

Nous devons donc nous mobiliser à tous les niveaux du système pour obtenir des crédits du FSE. Une grande partie de ces financements sont disponibles au niveau de la préfecture de région et les dossiers sont instruits par la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Afin de faciliter le montage des dossiers locaux, les recteurs mobiliseront les compétences de leurs services pour aider les acteurs de terrain. Le ministère devra produire dès la parution du nouveau règlement une brochure explicative sur l'utilisation du FSE et devra trouver des solutions au problème difficile des circuits de financement. Cette mobilisation concerne également les programmes d'initiative communautaire (tels que Youthstart) qui seront redéfinis au même moment.

Les écoles de la deuxième chance

À l'initiative de la Commission européenne, il existe des écoles dites "de la deuxième chance" dans onze villes européennes, dont Marseille. Le site marseillais a bien sûr toute sa place dans le programme "NouvelleS ChanceS" dont la démarche est plus globale. "NouvelleS ChanceS" regroupe des projets existants et à venir, fortement ancrés dans les établissements scolaires même s'il est bien sûr possible d'y inclure des projets construits à l'initiative de nos partenaires des collectivités locales. Les services académiques doivent donc être à l'écoute des projets potentiels qui souhaiteraient s'inscrire dans le cadre des "écoles de la deuxième chance". Afin de mieux les inscrire dans la cohérence du présent programme, trois

aspects sont à privilégier :

- nous avons deux priorités: les élèves que nous perdons ou risquons de perdre en âge de scolarité obligatoire et ceux qui nous quittent sans qualification. Nous ne pouvons pas, bien sûr, nous désintéresser des jeunes plus âgés ayant quitté toute formation depuis plus d'un an et nous devons leur ouvrir nos portes s'ils veulent revenir. Mais pour ce type de public, c'est plutôt, dans le cadre du programme TRACE que devront s'inscrire les projets.

- dans ce cadre précis, comme dans l'ensemble du programme, évitons les effets de modèle: ce qui est pertinent à un endroit, avec une équipe, ne l'est pas forcément ailleurs;

- les projets doivent comporter des objectifs d'insertion mais aussi de qualification; enfin, la "deuxième chance" ne peut pas être résumée à l'échec de la première, c'est-à-dire de l'école, niant ainsi les efforts quotidiens de tous ceux qui font déjà réussir les jeunes en difficulté.

PILOTAGE ET RÉGULATION

1 - Une adaptation locale et régionale dans le cadre de la contractualisation

Les principes et les objectifs qui précèdent constituent un cadre de référence pour construire et réaliser les actions sur le terrain. La diversité des académies est forte sous plusieurs aspects: volume de sorties sans qualification, densité de l'offre de formation au niveau V, nature des innovations existantes, traditions des relations écoles-entreprises, emploi et tissu économique, relations avec la région. Il en va de même, à l'intérieur des académies, où des territoires peuvent être contrastés. Chaque académie, chaque département, chaque bassin de formation, chaque établissement adaptera donc ses modalités d'action à sa spécificité.

En ce qui concerne les académies, cette diversité sera prise en compte dans le cadre de la contractualisation avec le ministère. Les recteurs concernés proposeront des objectifs quantitatifs pour la réduction des sorties sans qualification dans leur académie, soit parce qu'ils en font une priorité de leur projet académique, soit parce que le ministère les incite à le faire en

raison d'un constat objectif. Les académies performantes maintiendront leur effort et celles où le pourcentage de jeunes interrompant leurs études sans formation qualifiante est élevé (plus de 8%) le réduiront de façon significative d'ici trois ans.

2 - L'évaluation et les indicateurs

Ce principe de diversité appelle en regard une régulation : au niveau national pour les académies et au niveau académique pour le suivi des actions. Cette régulation s'appuiera en premier lieu sur une évaluation régulière des projets mis en œuvre. Au niveau national, une évaluation de la mise en œuvre du programme et des résultats obtenus sera réalisée après deux années scolaires complètes, à la fin de l'année 2001.

Pour permettre cette évaluation et un suivi régulier, des indicateurs seront élaborés dès cette année par les directions compétentes du ministère en liaison avec les services académiques. Ils permettront de mieux mesurer le nombre de sortants sans qualification par académie (voir objectif 1), d'établir un tableau de bord des actions mises en œuvre par rapport aux cinq objectifs du programme et de réaliser une typologie qualitative des académies pour enrichir la démarche de contractualisation.

3 - L'accompagnement et l'assistance technique

La régulation et le pilotage doivent également s'appuyer sur un accompagnement des actions de terrain par les services académiques et départementaux, et notamment par les corps d'inspection. Cet accompagnement suppose une assistance pour le montage des projets, un suivi et un soutien pour les équipes qui innovent face à des problèmes difficiles à résoudre, une expertise, un regard extérieur pour les aider à progresser et une vigilance aux dérives possibles.

En ce qui concerne le ministère, il lui revient d'accompagner les académies et tout particulièrement celles où le nombre de sortants sans qualification est important. Les services compétents sont donc à la disposition des recteurs pour les aider à mettre en place les projets et

pour apporter une expertise complémentaire. Pour la plupart des actions à mettre en œuvre, les textes réglementaires existent, il n'est donc pas nécessaire d'en produire de nouveaux. Cependant, une cellule sera mise en place dès à présent, regroupant la DESCO, la DAF et la DAJ pour trouver des solutions aux obstacles réglementaires, juridiques ou financiers que rencontrent les équipes innovantes, pour rendre plus lisible la réglementation et pour la modifier si nécessaire.

L'ensemble du programme "NouvelleS ChanceS" sera coordonné par Catherine Moisan, inspectrice générale de l'éducation nationale, en liaison étroite avec la DESCO.

4 - La circulation des expériences et la communication

La régulation passe aussi par l'information et la communication. Dans ce domaine, trois axes seront développés:

- la circulation des expériences, des chemins empruntés, des résultats, des obstacles rencontrés. Pour ce faire, nous utiliserons tous les moyens à notre disposition: rencontres, publications, réseau internet, groupes d'échanges sur des problèmes communs;
- la production d'outils, de vade-mecum sur des sujets précis: montages de projets, questions pédagogiques, fonds structurels, certification par étape, périodes en entreprise, etc..
- la valorisation des expériences réussies par des actions de communication interne mais aussi externe, en direction des médias et du grand public.

Un colloque sera organisé en octobre 1999, à l'initiative de l'éducation nationale, sur l'insertion professionnelle des jeunes.

5 - Une vigilance constante

Pour terminer, quelques "garde fous" doivent être présents dans l'esprit de chacun afin d'éviter les dérives toujours possibles lorsque l'école met en place des projets pour les élèves en difficulté. Ces "garde-fous" s'adressent à tous, du niveau local au niveau national et constituent des repères nés de l'expérience et de l'histoire du système. Ils font partie intégrante, comme les trois principes énoncés précédem-

ment, d'un pilotage basé sur une définition d'objectifs et de limites, une régulation souple, une autonomie et une responsabilité des établissements.

- veiller à ce qu'aucune action particulière pour des élèves en difficulté ne renforce les tendances à l'exclusion du système. Elle ne doit pas dédouaner ceux qui ont la responsabilité de l'ensemble des élèves de chercher aussi des solutions.

- éviter les cloisonnements: toute action réussie pour des élèves en grande difficulté doit donner des idées et des pistes pour agir avec tous les élèves, et inversement;

- si une action réussie pour des élèves en grande difficulté profite à d'autres, elle doit continuer aussi à accueillir ceux qui en ont le plus besoin;

- même dans le cas de difficultés majeures, les jeunes ont une famille, ou un tuteur légal. Il faut toujours les associer étroitement et l'école ne peut pas s'y substituer;

- tenir l'équilibre entre la durée nécessaire des projets et les dangers inhérents à leur pérennité, veiller constamment à la souplesse et à l'évolution;

- ne jamais renoncer à des objectifs ambitieux mais rester pragmatique dans les étapes à franchir. Des résultats modestes ne signifient pas automatiquement la non pertinence des actions.

- ne pas perdre de vue notre mission et notre compétence dans le cadre du partenariat: l'école doit relever le défi de la qualification, elle participe à l'effort national d'insertion professionnelle des jeunes mais elle n'est pas responsable du chômage et des conditions sociales difficiles de certains quartiers. Elle doit resserrer les liens avec les entreprises, se rapprocher du monde du travail mais elle doit préparer les jeunes à leur insertion sociale et citoyenne et donc leur donner les moyens d'affronter un monde souvent difficile où règne la concurrence et parfois la discrimination.

Le ministre de l'éducation nationale,
de la recherche et de la technologie
Claude ALLÈGRE
La ministre déléguée,
chargée de l'enseignement scolaire
Ségolène ROYAL

Réforme des lycées : classes de seconde générale et technologique - rentrée 1999

Texte adressé aux recteurs d'académie

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

■ La mise en place de la classe de seconde à la rentrée 1999 constitue la première étape de la réforme des lycées. Celle-ci se poursuivra en classe de première à la rentrée 2000 et en classe terminale à la rentrée 2001. Les textes réglementaires concernant l'organisation et les horaires de ces trois classes sont parus au Journal officiel du 30 mars 1999 et au B.O. du 8 avril 1999 (arrêtés du 18 mars 1999).

S'agissant du calendrier d'application de la réforme en classe de seconde, un dispositif transitoire est prévu pour la rentrée 1999 compte tenu de la proximité de cette rentrée. Les dispositions essentielles de la réforme, notamment l'aide individualisée, le nouveau cadre horaire et l'introduction de nouveaux enseignements, entrent en vigueur dès cette rentrée. En revanche, d'autres mesures n'interviendront qu'à la rentrée 2000: rénovation des options technologiques et application de nouveaux programmes disciplinaires dans certaines disciplines.

La présente note de service a pour objet d'apporter des précisions sur les objectifs de la nouvelle classe de seconde, sur la structure des enseignements et les nouvelles dispositions qui la caractérisent.

L'organisation de la classe de seconde est guidée par les principes suivants:

- préserver le caractère de détermination de cette classe en permettant un choix ouvert de la série menant au baccalauréat,
- accompagner chaque élève de manière adaptée afin qu'il trouve, dans le cadre du lycée, toute l'aide nécessaire à l'appropriation des savoirs et à l'acquisition de son autonomie,
- développer des enseignements qui permettent à l'élève de mieux appréhender le monde qui

l'environne, d'exercer son jugement (éducation civique, juridique et sociale), d'acquérir de nouvelles compétences (pratique du débat argumenté, développement des capacités de communication en langues, pratique des outils modernes de communication et d'information), de s'ouvrir à la vie culturelle et artistique (ateliers d'expression artistique).

I - La classe de seconde générale et technologique est une classe de détermination

La classe de seconde est réaffirmée comme une classe de détermination.

La classe de seconde comprend des enseignements communs à tous les élèves, deux enseignements de détermination au choix, auxquels peut s'ajouter le choix d'un seul enseignement facultatif.

Le choix des enseignements de détermination ne doit en aucun cas aboutir à enfermer les élèves dans des choix d'orientation irréversibles. Les enseignements de détermination sont conçus pour permettre aux élèves de tester leurs goûts et leurs aptitudes. Aucun de ces enseignements ne peut être imposé en vue de l'accès à une série de première déterminée. Pour les élèves n'ayant pas suivi certains de ces enseignements en classe de seconde, les horaires des disciplines correspondantes en classe de première pourront être renforcés.

De manière générale, le choix des enseignements de détermination est fonction de l'état de maturité du projet d'études de chaque élève.

Deux cas de figure peuvent se présenter:

- celui des élèves n'ayant pas de projet particulier à l'issue de leur scolarité en collège ou dont les choix ne sont pas encore fixés. Ces élèves - qui constituent la majorité des élèves de seconde - ont avantage à utiliser pleinement les enseignements de détermination pour préciser progressivement le type de poursuite d'études vers la série qui leur conviendra le mieux en première.

Il faut souligner à cet égard l'intérêt d'un panachage entre un enseignement à dominante technologique et un enseignement de détermination de LV2 dont il convient de recommander le suivi à un maximum d'élèves compte tenu du fait que cette dernière fait partie des enseignements obligatoires en premières ES, L, S, STT. Ces combinaisons présentent l'avantage, outre d'élargir l'horizon culturel des élèves, de préserver des possibilités d'orientation très variées à l'issue de la seconde.

- celui des élèves qui ont un projet de poursuite d'études dès la fin de la troisième:

a) s'il s'agit d'élèves décidés à s'orienter vers la voie générale, le choix de deux enseignements généraux dont la LV2 peut être recommandé sans exclure des combinaisons du type de celle précisée à l'alinéa précédent.

b) s'il s'agit d'élèves plus portés à s'orienter vers la voie technologique, le choix de deux enseignements technologiques peut s'avérer judicieux, notamment dans le cadre de certains parcours (STI, STL, SMS...). Ces parcours sont mentionnés à titre indicatif en note de l'arrêté sur la classe de seconde.

Les couplages d'enseignements technologiques significatifs de parcours particuliers ne doivent en aucun cas être imposés aux élèves. Ceci pourrait laisser croire aux élèves les moins bien informés que l'admission en classe de première peut être automatiquement subordonnée à la combinaison de deux enseignements de détermination particuliers.

Le choix d'une LV2 en enseignement facultatif est réservé aux élèves ayant choisi un couplage d'enseignements technologiques.

Les élèves ayant choisi deux enseignements de détermination technologiques peuvent être dispensés de l'enseignement de sciences de la vie et de la Terre du tronc commun. Ils peuvent toutefois suivre cet enseignement s'ils le souhaitent et si leur lycée peut le leur proposer.

II - Dispositif d'accompagnement pédagogique des élèves

Un des axes forts de la réforme des lycées consiste à centrer plus étroitement le lycée sur les besoins des élèves afin de favoriser la réussite de chacun. C'est pourquoi, les heures de

cours stricto sensu ont été réduites pour laisser plus de place aux activités d'enseignement en petits groupes permettant de répondre plus précisément aux attentes des élèves grâce à des approches pédagogiques variées. Le travail au CDI sous la responsabilité des documentalistes, en laboratoire de langue, en atelier d'informatique doit permettre de développer les capacités d'autonomie des élèves.

Les dédoublements lorsque les effectifs le justifient, les modules, l'aide individualisée permettent à la fois un accompagnement pédagogique de tous les élèves et une aide complémentaire pour ceux qui en ont le plus besoin.

Le dispositif d'accompagnement pédagogique implique l'ensemble de la communauté éducative : il doit s'inscrire dans le projet d'établissement. Le conseil d'administration arrêtera les modalités de ce dispositif après avoir consulté le conseil de la vie lycéenne.

- **L'enseignement modulaire** est organisé pour tous les élèves dans les disciplines suivantes: français (0,5 h), LV1 (1h), histoire-géographie (0,5h), mathématiques(1,5h).

Introduits dans le cadre de la réforme des lycées de 1992, les modules ont été conçus pour répondre à la fois aux exigences des apprentissages, notamment méthodologiques, requis à ce niveau de l'enseignement scolaire et à leur mise en œuvre pour des élèves dont les besoins sont naturellement hétérogènes.

Chaque professeur des quatre disciplines concernées par un module a la charge d'enseigner à la fois en cours et en module. Les professeurs peuvent enseigner à des élèves d'autres classes si cela correspond à un projet défini par l'équipe pédagogique.

Le récent rapport de l'inspection générale sur les modules a bien montré l'intérêt pédagogique, tant pour les élèves que pour leurs professeurs, d'une mise en œuvre du dispositif complémentaire, cours et module, telle que la prévoient les recommandations de la note de service du 25 mai 1992 qui restent pertinentes et auxquelles les équipes pédagogiques pourront valablement se référer.

Il a montré également l'importance que revêt une organisation non pérenne des groupes, conduisant à découpler les modules et à mettre

en parallèle les emplois du temps d'au moins deux classes pour conserver la fluidité des groupes nécessaire au suivi des élèves dont "les besoins en remédiation, méthodologie ou approfondissement ne sont pas complémentaires à l'intérieur du groupe classe**".

- **L'aide individualisée** est apportée à des élèves, constitués en petits groupes (huit élèves au maximum), qui rencontrent des difficultés ponctuelles ou présentent des lacunes plus profondes que l'enseignement en module ne peut résoudre. Cette aide doit permettre de redonner confiance aux élèves en leur offrant la possibilité, avec l'appui de leurs professeurs, de s'interroger sur leurs difficultés et sur les méthodes qui leur sont proposées. De la sorte, ils sont ainsi mis en situation d'acquérir peu à peu une autonomie et de nouvelles compétences pour rentrer dans la logique du travail qui leur est demandé.

Pour la mise en place de l'aide à la rentrée 1999, la dotation horaire globale comprend deux heures hebdomadaires pour toutes les divisions de seconde. Cette dotation de base est affectée au français et aux mathématiques.

Des établissements, sélectionnés par les autorités académiques en fonction de critères sociaux et/ou scolaires, recevront une dotation complémentaire de deux heures pour les divisions qui en ont le plus besoin. Le volant d'aide supplémentaire peut être utilisé soit pour créer davantage de groupes dans les deux disciplines précitées, soit dans d'autres disciplines en fonction des besoins des élèves.

La mise en œuvre de l'aide individualisée peut s'effectuer de la manière suivante:

- pendant le mois qui suit la rentrée scolaire des groupes sont constitués à partir des difficultés individuelles mises en évidence par l'évaluation en classe de seconde organisée en début d'année, complétée par un entretien de l'élève avec ses professeurs;

- des objectifs et un plan de travail pour quelques semaines sont proposés à chaque élève par les enseignants qui procèdent ensuite à une analyse et un bilan permettant de compléter ou de

réorienter la nature de l'aide apportée à chacun des élèves concernés. Ce bilan interviendra plusieurs fois dans l'année scolaire selon une périodicité définie par l'équipe éducative.

Le dispositif sera évalué dans sa première année de fonctionnement notamment au sein du conseil d'administration et du conseil de la vie lycéenne.

Les heures d'aide sont incluses dans le service obligatoire des enseignants ou éventuellement rémunérées en heures supplémentaires.

III - Autres dispositions nouvelles de la réforme

1 - **Éducation civique, juridique et sociale**

Les établissements sont non seulement des lieux d'acquisition de savoirs mais également des lieux d'apprentissage de la citoyenneté. Les nouvelles instances de la vie lycéenne, mises en place dans tous les établissements, favorisent des pratiques plus responsables fondées sur les droits et les devoirs du lycéen.

L'enseignement d'éducation civique, juridique et sociale répond à une demande forte des lycéens. Il vise à l'apprentissage de la citoyenneté et de la démocratie ainsi qu'à la compréhension du monde contemporain; il est l'occasion de mettre en œuvre des méthodes pédagogiques associant étroitement les élèves au travail effectué sur des thèmes de société et d'actualité répondant aux préoccupations de jeunes adultes (dossiers, exposés, débats).

Cet enseignement est obligatoire.

L'horaire hebdomadaire de 0,5 heure (en classe dédoublée) peut être regroupé par quinzaine ou par mois pour faciliter l'organisation de débats argumentés. Des formules souples d'aménagement des horaires seront encouragées afin de permettre la réussite de cet enseignement novateur.

En classe de seconde, l'éducation civique, juridique et sociale est assurée prioritairement par les professeurs volontaires d'histoire-géographie. Dans le cadre de l'organisation pédagogique propre à l'établissement, d'autres professeurs, compétents dans les domaines concernés, peuvent y contribuer, en particulier les professeurs de sciences économiques et sociales ou de philosophie.

* rapport de Marc Fort et Marc Baconnet de l'inspection générale de l'éducation nationale: "les modules en lycée", juin 1998.

L'éducation civique, juridique et sociale fera l'objet d'une université d'automne ainsi que de stages inscrits au plan national de formation et dans les plans académiques de formation. En accompagnement des programmes, des fiches pédagogiques seront diffusées.

2 - Langues vivantes

L'amélioration des compétences linguistiques des élèves constitue un des objectifs de la réforme des lycées. Celle-ci vise en effet à créer les conditions d'un apprentissage plus efficace permettant en particulier de développer les compétences de communication orale.

Deux types de mesures concourent à cet objectif :
 - d'une part, les modules en LV1 et l'introduction de dédoublements en LV2 et LV3. Ce nouveau dispositif doit permettre aux enseignants d'entraîner plus intensivement les élèves à la pratique de la langue, de diversifier les approches pédagogiques et d'avoir plus souvent recours aux technologies de l'information et de la communication,
 - d'autre part, la participation d'assistants étrangers à l'apprentissage. Ils aident les élèves à se familiariser avec la conversation courante.

Les séances qu'ils conduisent doivent être en relation directe avec le cours de l'enseignant et préparées avec celui-ci, à partir des recommandations élaborées par le groupe technique disciplinaire. Le recrutement de ces assistants se fera de manière progressive. S'agissant plus particulièrement de la rentrée 1999, les assistants disponibles seront prioritairement affectés en classe de seconde en LV1.

Pour compléter ce dispositif, l'organisation, pour les élèves, de stages intensifs sur plusieurs jours, dans le cadre de l'établissement, sera encouragée.

3 - Ateliers d'expression artistique

La création et la mise en œuvre des ateliers d'expression artistique correspondent à une attente forte des lycéens. À côté des enseignements artistiques facultatifs qui sont maintenus, ils apportent une formation correspondant à la volonté de donner aux élèves, dans une exigence de démocratisation, l'accès pour tous aux arts et à la culture.

Chaque atelier regroupe les élèves volontaires, tous niveaux confondus et sans distinction de série.

Prioritairement implantés dans les établissements où il n'existe actuellement aucune offre de formation artistique, ils seront progressivement généralisés à tous les lycées.

Les ateliers sont de soixante-douze heures qui seront réparties sur l'année en fonction d'un projet conçu et encadré par un enseignant (ou une équipe pédagogique volontaire), spécialiste d'un domaine artistique ou ayant acquis une compétence dans les domaines artistiques. Un professeur de l'éducation nationale peut également être responsable de l'organisation, du suivi et de l'évaluation du travail de plusieurs ateliers conduits par des intervenants, notamment en théâtre et en musique.

Des professeurs d'enseignement artistique de collège pourront intervenir dans ce type d'enseignement en étant rémunérés en HSE.

Les ateliers d'expression artistique ont pour vocation d'être des lieux d'ouverture, pour les établissements scolaires, à l'environnement culturel et artistique et aux structures de formation et de diffusion qui les animent en faisant largement appel à des intervenants sélectionnés par des commissions mixtes rectorat et direction régionale des affaires culturelles. Ce partenariat prendra appui sur des conventions ou des accords de jumelage passés dans le cadre des politiques conjointement conduites par les recteurs d'académie et les directeurs régionaux des affaires culturelles.

Des crédits spécifiques seront attribués pour financer l'intervention de ces partenaires.

L'atelier d'expression artistique s'inscrit comme un élément essentiel du volet culturel du projet d'établissement qui précise et justifie les conditions de son renouvellement.

Les lycéens seront étroitement associés, notamment dans le cadre de la vie lycéenne, à la conception des projets d'atelier et à leur fonctionnement.

Une note de service apportera des précisions sur les contenus pédagogiques des ateliers qui s'appuieront, chaque fois que possible, sur les acquis, les aspirations et les pratiques des élèves.

4 - Enseignement de détermination d'EPS

Un enseignement de cinq heures, dont une heure dédoublée, est proposé en enseignement de dé-

termination ; il exclut, pour les élèves qui ont opté pour cet enseignement, le choix de l'option facultative d'EPS.

Les objectifs, les contenus et les conditions de mise en œuvre de cet enseignement qui pourra se prolonger en première et en terminale en vue d'un baccalauréat technologique EPS, seront précisés ultérieurement. Un programme sera proposé à titre transitoire pour la rentrée 1999 dans l'attente d'un programme définitif pour la rentrée 2000.

L'implantation de cet enseignement en seconde à compter de la rentrée 1999, s'effectuera de manière très progressive, à raison, dans un premier temps, de deux établissements par académie volontaire pour l'assurer. Les critères de choix des établissements d'accueil sont liés aux équipements sportifs des lycées et à l'environnement immédiat ainsi qu'aux possibilités d'accueil en internat pour les élèves.

5 - Mise à niveau en informatique

Cet enseignement est à mettre en place dans chaque établissement. Il ne concerne pas l'ensemble des élèves de seconde mais un public ciblé insuffisamment familiarisé avec la pratique de l'outil informatique au collège pour suivre l'utilisation des nouvelles technologies dans toutes les disciplines du lycée. Sa mise en place s'appuiera sur des informations communiquées par les professeurs de collège en fin de troisième selon des modalités qui seront précisées prochainement. Son financement doit s'effectuer dans le cadre des moyens dont disposent les établissements.

6 - Heures de vie de classe

Ces heures visent à permettre un dialogue permanent entre les élèves de la classe, entre les élèves et les enseignants ou d'autres membres de la communauté scolaire, sur toute question liée à la vie de la classe, à la vie scolaire ou tout autre sujet intéressant les lycéens.

Elles sont inscrites à l'emploi du temps de tous les élèves. Si la fréquence et les modalités d'organisation de ces heures peuvent être variables selon les établissements, elles doivent cependant avoir lieu au minimum tous les mois et être organisées sous la responsabilité du professeur

principal ou des conseillers principaux d'éducation, avec le concours des enseignants de la classe, des conseillers d'orientation-psychologues, des documentalistes et des personnels de santé.

Selon les thèmes et les sujets abordés au cours de ces heures, elles peuvent être animées par des personnels de l'établissement ou par les lycéens eux-mêmes. L'organisation et le contenu de ces heures sont définis par le conseil d'administration après avis du conseil de la vie lycéenne.

IV - Les programmes pour l'année scolaire 1999-2000

Des contenus de programmes nouveaux et des aménagements de programmes actuellement en vigueur en classe de seconde seront présentés au conseil supérieur de l'éducation lors de la séance du mois de juillet 1999. Leur publication interviendra peu après. Les enseignements suivants sont concernés :

programmes des nouveaux enseignements :

- éducation civique, juridique et sociale
- éducation physique et sportive (enseignement de détermination)

- arts : domaine danse

aménagement de programmes d'enseignements existants

- français
- mathématiques
- sciences économiques et sociales
- sciences et techniques médico-sociales
- sciences et techniques biologiques et paramédicales
- techniques des sciences physiques
- histoire-géographie

Les aménagements prévus par la circulaire n°98-212 du 27-10-1998 (B.O. hors-série n°12 du 9-10-1998) pour les enseignements de physique-chimie et de sciences de la vie et de la Terre sont reconduits.

Pour le ministre de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie et par délégation,

Le directeur de l'enseignement scolaire
Bernard TOULEMONDE

P ERSONNELS

PERSONNELS
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEURNOR : MENS9901062C
RLR : 715-3CIRCULAIRE N° 99-072
DU 20-5-1999MEN
DES

Mise en œuvre du dispositif emplois-jeunes dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du MEN

*Réf : Code du travail; Code de la sécurité sociale;
L. n°84-52 du 26-1-1984; L. n° 83-663 du 22-7-1983
mod. ; L. n° 97-940 du 16-10-1997; D. n° 97-954 du
17-10-1997; C. n° 98-147 du 16-7-1998*

*Texte adressé aux recteurs d'académie; aux présidents
des universités, des instituts nationaux polytechniques
et des grands établissements; aux directeurs des insti -
tuts et écoles extérieurs aux universités*

■ La création d'emplois-jeunes pour recruter des auxiliaires de vie universitaire dans les établissements d'enseignement supérieur n'est pas imputable sur les dotations académiques affectées à la rémunération des aides éducateurs, mais relève de la procédure mise en œuvre par les services préfectoraux.

En conséquence, les dispositions de la circulaire n° 98-147 du 16-7-1998 sont modifiées comme suit:

Paragraphe II - Les projets,
alinéas 4 à 6

Les projets préciseront les activités prévues, le nombre de postes demandé, le profil et le niveau de formation souhaités des candidats.

Après adoption par le conseil d'administration, et le cas échéant, les autres conseils compétents de l'établissement, le projet de création d'emplois-jeunes est transmis au recteur de l'académie, chancelier des universités.

Le recteur s'assure que le projet respecte les finalités définies par la circulaire du 16-7-1998 et a fait l'objet d'un vote favorable du conseil

d'administration de l'établissement. Il vérifie notamment sa conformité aux dispositions de la circulaire relatives aux fonctions des auxiliaires de vie universitaire, qui ne peuvent se substituer à des emplois existants, et aux profils des candidats, en priorité jeunes non titulaires du baccalauréat.

En effet, le Code du travail interdit la conclusion de contrats à durée déterminée pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'employeur (article L. 122-1) et précise que, lorsqu'elles sont conclues avec une personne morale de droit public, les conventions relatives au développement d'activités pour l'emploi des jeunes ne peuvent s'appliquer qu'à des activités non assurées jusqu'alors par celle-ci (article L. 322-4-18). Il importe donc, afin d'éviter tout risque de contentieux et de requalification par les tribunaux judiciaires du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, de veiller à ce que les fonctions confiées aux auxiliaires de vie universitaire soient différentes de celles normalement assurées par des personnels ATOS.

Le recteur communique les projets qu'il aura validés à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, chargée par le préfet du département de l'instruction des demandes de création d'emplois-jeunes.

Les projets retenus font l'objet d'une convention entre l'établissement et le préfet (par délégation, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) dans les conditions fixées par le décret n° 97-954 du 17-10-1997. Le président -ou le directeur- de l'établissement adresse au recteur copie des conventions conclues.

Paragraphe VIII - 1. Financement

Le financement correspondant à l'aide forfaitaire

taire de l'État en provenance du ministère de l'emploi et de la solidarité (représentant environ 80% du coût total de la rémunération, y compris les charges) est assuré dans les conditions précisées à l'article 3 du décret précité. Le montant annuel de l'aide par emploi est fixé à 93 840 F au 1er juillet 1998. Il est revalorisé annuellement au 1er juillet, proportionnellement à l'évolution du salaire minimum de croissance depuis le 1er juillet de l'année précédente et arrondi au franc le plus proche.

La contribution de l'État est versée mensuellement aux établissements par le CNASEA.

Le financement de la différence entre le coût total de la rémunération et la contribution du Ministère de l'emploi et de la solidarité est assuré par l'établissement.

Paragraphe VIII - 2 . Modalités de calcul des rémunérations et des cotisations

1 - Rémunérations

Les agents recrutés sur la base du contrat emploi-jeunes à temps complet bénéficient d'une rémunération mensuelle brute correspondant au

SMIC brut soit, au 1er juillet 1998, 6797,18F. Le temps complet s'analyse par rapport à la durée hebdomadaire du travail qui leur est applicable. Aucune indemnité n'est versée à ces agents à l'exception, en région parisienne, de la prise en charge des titres de transport (article 5 de la loi n° 82-684 du 4 août 1982).

2 - Cotisations

- Cotisations accident du travail:

Il convient d'appliquer pour les accidents du travail le taux de 1,4% pour l'ensemble des départements à l'exception des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle qui appliquent le taux de 1,1%.

- Cotisations fonds de solidarité et ASSEDIC: Les contrats emplois-jeunes sont assujettis à la cotisation du fonds de solidarité si leur employeur n'adhère pas au régime ASSEDIC. Néanmoins ces agents étant rémunérés à un niveau inférieur au seuil plancher, ils sont exonérés du paiement de cette cotisation. En matière d'adhésion au régime ASSEDIC, des directives vous seront adressées ultérieurement.

Attention : à ces cotisations s'ajoutent:

- la cotisation MGEN (cotisation salariale) si

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES COTISATIONS APPLICABLES À CES CONTRATS

LIBELLÉ DE LA COTISATION	ASSIETTE	PART SALARIALE	PART PATRONALE
		TAUX	TAUX
CRDS	95 % de la rémunération	0,50 %	
CSG		2,40 %	
CSG déductible		5,10 %	
Assurance maladie		0,75 %	12,80 %
Assurance veuvage		0,10 %	
Assurance vieillesse		6,55 %	9,80 %
Allocations familiales	Totalité de la rémunération		5,40 %
Accident du travail			1,40 %
Fonds national d'aide au logement (FNAL)			0,10 %
IRCANTEC		2,25 %	3,38 %

l'agent adhère à cette mutuelle (taux de 2,5 %);
- la cotisation versement transport (contribution patronale) si l'établissement employeur est implanté dans une zone géographique assujettie à ce versement;
- les frais de la visite médicale d'embauche à la charge de l'employeur.

N'étant pas des établissements publics industriels et commerciaux, les établissements publics d'enseignement supérieur ne sont pas astreints à financer le développement de la formation professionnelle continue au titre de

l'art. L 941-3 C.;

Il n'y a pas lieu d'acquitter la taxe sur les salaires. Les documents joints en annexe de la circulaire du 16-7-1998 sont supprimés. Les modèles de convention et de contrat à utiliser seront fournis aux établissements par les services instructeurs.

Pour le ministre de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie
et par délégation,
La directrice de l'enseignement supérieur
Francine DEMICHEL

CONCOURS

NOR : MENP9901093X
RLR : 610-5C

NOTE DU 21-5-99

MEN
DPE E1 ET E2

Concours de personnels enseignants d'éducation d'orientation des lycées et collèges et concours correspondants pour les maîtres des établissements d'enseignement privés sous- contrat - session 2000

aux chefs des services d'enseignement de Mayotte et de Saint-Pierre-et-Miquelon; au directeur du service interacadémique des examens et concours de l'Ile-de-France

■ La présente note a pour objet de vous communiquer le calendrier prévisionnel de la session 2000 des concours de recrutement des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.

La période d'inscription aux concours est fixée ainsi qu'il suit:

Texte adressé aux recteurs d'académie; aux vice-rec - teurs de Polynésie française et de Nouvelle-Calédonie;

CONCOURS	DATES
Ouverture des inscriptions pour tous les concours	Jeudi 9 septembre 1999
Date de fermeture du service télématique d'inscription par minitel et d'arrêt de remise des dossiers d'inscription	Lundi 11 octobre 1999 à 17 h
Date limite de retour des confirmations d'inscription par minitel et des dossiers d'inscription (date de clôture des registres d'inscription)	Mardi 9 novembre 1999 minuit

CALENDRIER DES ÉPREUVES D'ADMISSIBILITÉ

CONCOURS	DATES
CAPET (concours interne et CAER)	Mercredi 26 et jeudi 27 janvier 2000
Conseillers d'orientation-psychologues (concours externe et interne)	Mercredi 2 et jeudi 3 février 2000
Professeurs de lycée professionnel du 2 ^e grade (concours interne et CAER)	Jeudi 10 et vendredi 11 février 2000

CALENDRIER DES ÉPREUVES D' ADMISSIBILITÉ (suite)

CONCOURS	DATES
Concours réservés	Février 2000 (calendrier détaillé précisé ultérieurement)
AGRÉGATION (concours interne CAER) - Histoire et géographie	Mardi 15, mercredi 16 et jeudi 17 février 2000
- Autres sections	Mardi 15 et mercredi 16 février 2000
CAPEPS (concours interne et CAER)	Jeudi 17 et vendredi 18 février 2000
CAPES (concours interne et CAER) - Tahitien-français	Mardi 22, mercredi 23 et jeudi 24 février 2000
- Épreuves de langues régionales	Jeudi 24 et vendredi 25 février 2000
- Autres disciplines	Mardi 22 et mercredi 23 février 2000
CAPET (concours externe et CAFEP)	Jeudi 24 février et vendredi 25 février 2000
CPE (interne)	Vendredi 3 mars 2000
Professeurs de lycée professionnel du 2 ^e grade (concours externe et CAFEP)	Lundi 6 et mardi 7 mars 2000
CPE (externe)	Mercredi 8 et jeudi 9 mars 2000
CAPEPS (concours externe et CAFEP)	Jeudi 16 et vendredi 17 mars 2000
CAPES (concours externe et CAFEP) - Épreuves de langues régionales	Mardi 7 et mercredi 8 mars 2000
- Arts plastiques	Jeudi 9 et vendredi 10 mars 2000
- Documentation	Vendredi 10 mars 2000
- Philosophie, histoire et géographie, sciences économiques et sociales, mathématiques, physique et chimie, physique et électricité appliquée, sciences de la vie et de la Terre, langue corse	Lundi 20 et mardi 21 mars 2000
- Lettres classiques, lettres modernes, langues vivantes étrangères, éducation musicale et chant choral, tahitien-français	Mercredi 22, jeudi 23 et vendredi 24 mars 2000
AGRÉGATION (concours externe) - Philosophie, sciences physiques, sciences de la vie et de la Terre, économie et gestion, biochimie-génie biologique, mécanique, sciences économiques et sociales, génie civil, génie électrique,	Mardi 4, mercredi 5, jeudi 6 avril 2000
- Mathématiques, éducation physique et sportive	Mercredi 5 et jeudi 6 avril 2000
- Histoire, géographie, langues vivantes étrangères, éducation musicale et chant choral, arts	Lundi 10, mardi 11, mercredi 12, jeudi 13 avril 2000
- Lettres classiques, grammaire, lettres modernes	Lundi 10, mardi 11, mercredi 12, jeudi 13 et vendredi 14 avril 2000
- Génie mécanique	Mardi 11, mercredi 12, jeudi 13 avril 2000
Cycles préparatoires aux concours internes du CAPLP2 - Hôtellerie-Tourisme/Hôtellerie-Restauration	Mardi 4 et mercredi 5 avril 2000
- Autres sections	Mercredi 12 avril 2000

Un arrêté publié ultérieurement précisera les conditions d'ouverture, au titre de la session 2000, des concours de recrutement de professeurs stagiaires du second degré, de conseillers principaux d'éducation stagiaires, de conseillers psychologues stagiaires.

Pour le ministre de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie
et par délégation,
La directrice des personnels enseignants
Marie-France MORAUX

LISTES
D'APTITUDE

NOR : MENP9901101N
RLR : 726-0

NOTE DE SERVICE N° 99-074
DU 20-5-1999

MEN
DPE B1

Accès au corps des professeurs des écoles - rentrée 1999

Réf : D. n° 90-680 du 1-8-1990 mod. not. art. 4 - 2° et 19
Texte adressé aux recteurs des académies de la Guade - loupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion; au directeur de l'académie de Paris; aux inspecteurs d'académie, directeurs des services départementaux de l'éducation nationale; au chef du service de l'éducation nationale de Saint-Pierre-et-Miquelon

■ Le relevé de conclusions relatif à l'enseignement primaire du 10 juillet 1998 a prévu d'accélérer le rythme d'intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles et d'achever celle-ci en 2007. Au titre de l'année 1999, 20750 emplois de professeur des écoles (au lieu de 14850 en 1998) seront pourvus par la voie des listes d'aptitude départementales et des premiers concours internes.

Le recrutement des professeurs des écoles par la voie des listes d'aptitude permettra à 17625 instituteurs d'accéder en 1999 au corps des professeurs des écoles (au lieu de 11711 en 1998). Chaque recteur ou inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, recevra très prochainement en vue de ce recrutement, la notification de son contingent d'emplois.

J'appelle particulièrement votre attention sur la nécessité d'achever cette opération d'intégration d'ici la fin de l'année scolaire. Les commissions paritaires devront donc se dérouler avant les vacances d'été. En effet, la préparation administrative, au début de la prochaine année scolaire, des élections professionnelles, nécessite que soit clairement identifiée l'appartenance des enseignants au corps des instituteurs ou à celui des professeurs des écoles.

Les instructions ci-dessous explicitent les dis-

positions nouvelles concernant la prise en compte de l'affectation en ZEP et des fonctions de directeur d'école annoncées dans ma lettre du 6 janvier 1999. A la suite de ce courrier, la majorité des départements avaient alerté, dans l'appel à candidature, les enseignants sur l'introduction de ces nouveaux critères. Il vous appartient de prendre toutes les dispositions que vous jugerez nécessaires pour assurer l'information la plus précise et la plus rapide des instituteurs susceptibles de bénéficier des nouveaux éléments de barème, et qui ne se seraient pas manifestés, particulièrement dans les départements ayant procédé à l'appel à candidature antérieurement à janvier 1999.

I - Conditions requises pour déposer sa candidature à l'inscription sur la liste d'aptitude départementale ouvrant l'accès au corps des professeurs des écoles

Peuvent faire acte de candidature à l'inscription sur la liste d'aptitude, les instituteurs titulaires qui justifient, à la date du 1er septembre 1999, de cinq années de services effectifs en cette qualité. La candidature de tous les instituteurs remplissant cette condition de services effectifs est recevable quelle que soit la position dans laquelle ils se trouvent.

Tous les instituteurs, quelle que soit leur affectation actuelle, doivent faire acte de candidature auprès de l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale de leur département de rattachement. Les instituteurs qui auront atteint l'âge de soixante ans avant le 1er septembre 1999 ne peuvent, sous réserve de l'application des dispositions concernant le recul de la limite d'âge ou la prolongation

d'activité (cf. décret modifié n° 48-1907 du 18 décembre 1948), déposer leur candidature pour l'accès dans le corps des professeurs des écoles puisque, à cette date, ils dépasseront la limite d'âge du corps des instituteurs.

II - Constitution des dossiers de candidature

Les candidats à une intégration dans le corps des professeurs des écoles constituent un dossier qui est remis à l'inspecteur d'académie avant la date limite qu'il a fixée.

Le dossier comprend:

- une demande manuscrite, datée et signée par le candidat;
 - une fiche de renseignements établie suivant le modèle fourni en annexe;
 - les photocopies certifiées conformes des diplômes universitaires ou de leurs équivalences;
 - les photocopies des diplômes professionnels.
- Il est complété par les services de l'inspection académique.

Chaque inspecteur d'académie prépare les dossiers des candidats en complétant les fiches de renseignements et en y joignant les pièces nécessaires.

Les départements qui n'auraient pas informé les candidats à l'intégration du projet de modification des critères de choix devront diffuser cette information et fixer une période durant laquelle de nouvelles candidatures pourront, éventuellement, être déposées. Ces délais devront demeurer compatibles avec la nécessité d'achever l'opération d'intégration avant la fin de la présente année scolaire en raison de l'organisation des prochaines élections professionnelles.

III - Critères de choix

L'examen, au niveau de chaque département, des candidatures s'effectue à partir de critères de choix: l'ancienneté, la valeur professionnelle exprimée par la notation, l'exercice de certaines fonctions spécifiques (affectation en ZEP, direction d'école), la possession de diplômes universitaires ou professionnels.

Pour permettre un traitement identique, sur le plan national, de l'ensemble des candidatures, ces critères de choix sont pondérés entre eux

dans les mêmes conditions: ancienneté pour quarante points (maximum), notation pour quarante points (maximum), affectation en Z.E.P. pour trois points, exercice des fonctions de directeur d'école pour un point, diplômes universitaires ou professionnels pour cinq points.

1 - Ancienneté

L'ancienneté à retenir est l'ancienneté générale des services pris en compte dans la constitution du droit à une pension du régime des fonctionnaires de l'Etat, y compris donc ceux effectués en qualité de non-titulaire qui ont été validés ou qui sont en cours de validation. Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein et le service national doit être comptabilisé dans l'ancienneté générale des services. Un état de ces services doit être établi pour chaque candidat.

L'ancienneté sera prise en compte au 1er septembre 1999, au maximum pour quarante points, à raison de un point par année complète. Pour les fractions d'année, il sera accordé un douzième de point par mois complet. Les durées inférieures à un mois ne seront pas prises en compte.

2 - Note pédagogique

La valeur attribuée à la note pédagogique est de quarante points. Pour le calcul des points correspondant à ce critère, il convient d'attribuer le coefficient 2 à la dernière note pédagogique connue avant la réunion de la commission administrative paritaire départementale convoquée pour l'établissement de la liste d'aptitude. Pour que les situations individuelles puissent être traitées avec équité, il faut donc que les notes prises en compte ne soient pas trop anciennes. Il me paraît, à cet égard, qu'on peut considérer comme acceptables les notes pédagogiques attribuées au cours des trois dernières années.

Lorsque les notes sont anciennes et qu'il n'aura pas été possible de procéder à une nouvelle inspection des intéressés, vous devrez alors recourir à une actualisation de la note dans les conditions que vous déterminerez, après avis de la commission administrative paritaire départementale. C'est une pratique courante dans de nombreux départements. L'actualisation doit tenir compte du nombre d'années sans inspec-

tion sous réserve de neutralisation des trois dernières années mais ne doit évidemment pas conduire à dépasser la note maximale attribuée dans votre département.

Pour les personnels qui n'exercent plus dans une école et qui ne reçoivent qu'une note administrative, je rappelle que c'est la dernière note pédagogique qui doit être actualisée en tenant compte de la fourchette des notes des instituteurs classés dans le même échelon. Il convient qu'il n'y ait pas de distorsion sensible entre cette note pédagogique actualisée, la note administrative et l'appréciation s'y rapportant. Je vous demande donc de nouveau de veiller à l'application de dispositions qui visent à éviter une pénalisation d'une catégorie des candidats à l'inscription sur la liste d'aptitude.

3 - Situations spécifiques

Les contraintes liées à l'affectation actuelle en ZEP et à l'exercice des fonctions de directeur d'école sont désormais prises en compte lors de l'examen des candidatures.

3.1 - Affectation en ZEP

Trois points sont attribués aux personnels ayant exercé leurs fonctions en ZEP durant l'année scolaire 1998-1999 et ayant accompli en ZEP, au 1er septembre 1999, trois années de service continu et à temps complet. Les enseignants affectés à mi-temps bénéficient de cette bonification. Seuls les congés de longue maladie, de longue durée, de formation professionnelle ainsi que les congés parentaux suspendent le calcul de la période passée en ZEP.

3.2 - Exercice des fonctions de directeur d'école

Les directeurs d'école bénéficient de un point. Les bénéficiaires doivent avoir été nommés dans l'emploi, après inscription sur la liste d'aptitude correspondante, ou être chargés de la direction d'une école à classe unique. Cet avantage est cumulable avec celui lié à l'affectation en ZEP.

4 - Diplômes universitaires

Les candidats qui ont des diplômes universitaires doivent en fournir la copie certifiée conforme. Les diplômes universitaires, à l'exclusion du baccalauréat et de ceux qui sanctionnent des études d'une durée inférieure à une année universitaire, donnent droit à cinq points pour le barème quel que soit leur nombre ou leur

niveau (y compris lorsqu'ils sanctionnent la première année d'études universitaires, propédeutique par exemple ou les anciens certificats MGP, MPC, SPCN). En revanche, la première année universitaire conduisant au DEUG ou à la licence ne peut être prise en compte. Les titres, diplômes et qualifications admis en équivalence du DEUG pour se présenter aux concours de recrutement des élèves-instituteurs, cités dans l'annexe I de l'arrêté du 7 mai 1986 modifié, sont, sous réserve des dispositions mentionnées sous la rubrique diplômes professionnels, considérés en l'espèce comme équivalents des diplômes universitaires.

Ne sont pas pris en compte, sous réserve de l'application de l'arrêté du 7 mai 1986, les attestations, certificats sanctionnant une partie des études supérieures conduisant à un diplôme universitaire, les diplômes étrangers.

Ne sont également pas pris en compte les niveaux d'études qui n'ont pas donné lieu à une décision de validation en application du décret n° 85-906 du 23 août 1985 en vue d'une inscription en première année ou en deuxième année de second cycle ou en troisième cycle d'études supérieures.

Les titres ou diplômes sanctionnant un cycle d'études post-secondaires délivrés dans un autre pays de la Communauté européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen donnent lieu à l'attribution de cinq points.

5 - Diplômes professionnels

Les candidats qui ont un diplôme professionnel autre que le certificat d'aptitude pédagogique, le certificat de fin d'études normales, le diplôme d'instituteur ou le diplôme d'études supérieures d'instituteur, bénéficieront de cinq points, soit le maximum pour ce critère. Les diplômes professionnels sont ceux qui ont été obtenus en qualité d'instituteur et qui étaient, ou sont encore, nécessaires pour exercer certaines fonctions occupées par un instituteur. Il peut s'agir notamment:

- de diplômes qui ne sont plus attribués actuellement, comme celui de directeur d'établissement spécialisé, ou les certificats d'aptitude à l'enseignement dans les écoles annexes et les classes d'application (CAEAA), certificats d'aptitude à

l'éducation des enfants et adolescents déficients ou inadaptés (CAEI), diplômés de psychologue scolaire, certificats d'aptitude à l'éducation musicale et à l'enseignement du chant choral (CAEM), certificats d'aptitude à l'enseignement dans les classes pratiques (CAEP), certificats d'aptitude à l'enseignement dans les classes de transition (CAET), certificats d'aptitude à l'enseignement des travaux manuels (CAETM).

- ou des diplômes actuels tels le diplôme de directeur d'établissements d'éducation adaptée et spécialisée (DDEAS), le certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur maître-formateur (CA-FIMF), le certificat d'aptitude aux actions pédagogiques spécialisées d'adaptation et d'intégration scolaires (CAPSAIS). Je vous rappelle que des équivalences ont été prévues par les décrets instituant ces diplômes, notamment le décret n° 85-88 du 22 janvier 1985 (article 9, 11 et 12).

Il a également été décidé de prendre en compte le certificat d'aptitude à l'enseignement des sourds-muets d'Asnières (CAESMA) délivré par l'Institut Gustave-Baguer et le certificat de qualification aux fonctions de conseiller en formation continue dès lors que les instituteurs concernés continuent à exercer ces dernières fonctions.

Les diplômes exigés pour assurer certains enseignements dans d'autres administrations ou dans certaines collectivités territoriales ne sont pas retenus. Cependant, doivent être comptés comme diplômes professionnels le certificat d'aptitude à l'enseignement dans les collèges d'enseignement général (CAPCEG) et le certificat d'aptitude à l'enseignement agricole (CAEA) exigés des instituteurs pour exercer certaines fonctions.

Tous les diplômes mentionnés ci-dessus sont considérés comme diplôme professionnel et ne peuvent être pris en compte deux fois. Il en est de même des diplômes de psychologue scolaire ou des diplômes d'État de psychologie scolaire délivrés par les universités. Toutefois, lorsque le candidat possède en plus un autre diplôme universitaire de psychologie, celui-ci compte alors comme diplôme universitaire.

IV - Procédure

Les critères de choix pris en compte dans les conditions mentionnées ci-dessus permettront

à chaque inspecteur d'académie de préparer la liste d'aptitude au titre de l'année scolaire 1999-2000. Les instituteurs seront éventuellement départagés en fonction de leur ancienneté générale de services.

La commission administrative paritaire départementale unique, compétente pour émettre un avis sur les demandes d'intégration dans le corps des professeurs des écoles, sera réunie sur convocation de l'inspecteur d'académie.

Je vous rappelle que les pièces et les documents nécessaires, et notamment la liste des candidats, devront être communiqués aux membres de cette commission huit jours au moins avant la date de la séance.

Aucun instituteur ayant accompli trente sept annuités et demie ne doit être admis à la retraite sans avoir été nommé professeur des écoles s'il en a fait la demande. La situation de ces personnels doit donc être considérée par anticipation, avant l'obtention de trente six annuités et demie, afin que les intéressés puissent effectivement partir à la retraite l'année où ils totalisent trente sept annuités et demie.

Si les critères de choix permettent de classer les candidats, facilitant ainsi l'examen des candidatures, je vous demande, comme les années précédentes de répondre au souci de faire accéder au corps des professeurs des écoles, avant leur cessation d'activité, le maximum des instituteurs actuellement en fonction.

Le nombre total de postes attribués à chaque département doit vous aider à atteindre cet objectif. En tout état de cause la situation des instituteurs susceptibles de faire valoir leurs droits à la retraite à la rentrée scolaire 1999 ou à la rentrée scolaire 2000 parce qu'ils sont âgés au moins de 55 ans devra, compte tenu du nombre d'annuités liquidables pour leur pension, être examinée en priorité. Les modalités d'application de ce dispositif sont dans tous les départements définies et mises en œuvre après avis de la commission administrative paritaire départementale. Vous voudrez bien veiller particulièrement, dans ce cadre, à la situation des enseignants qui ont dû interrompre momentanément leur carrière pour élever leurs enfants en bas âge. Lorsque la commission aura émis son avis sur toutes les demandes d'intégration, l'inspecteur

d'académie arrêtera la liste des candidats retenus compte tenu du nombre d'emplois qui lui a été notifié. Dans la limite de 50% de ce nombre, une liste complémentaire à la liste principale pourra être établie.

V - Décisions

Je vous rappelle que les nominations pour ordre sont impossibles.

Pour cette raison, et parce que toute nomination dans un corps de fonctionnaires est liée à la vérification de l'aptitude physique de l'intéressé, les instituteurs en congé de longue durée ou de longue maladie qui seront inscrits sur la liste d'aptitude ne pourront être nommés professeurs des écoles que si leur aptitude à l'exercice des fonctions postulées a été reconnue, après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical compétent. L'obligation de différer l'intégration des instituteurs en congé de longue maladie ou de longue durée ne doit pas vous conduire à les exclure de l'inscription sur la liste d'aptitude.

Sous réserve de leur installation effective, l'inspecteur d'académie prononcera la nomination, à compter du 1er septembre 1999, des candidats retenus et tiendra compte des précisions suivantes :

Les emplois vacants de professeurs des écoles à cette date seront utilisés pour accueillir les professeurs des écoles issus des concours externes et des seconds concours internes qui seront titularisés au 1er septembre 1999 (après avoir suivi une formation en IUFM ou après avoir été externés sur le terrain pendant leur année de stage), les professeurs des écoles ayant sollicité leur réintégration après détachement, disponibilité ou congé.

En ce qui concerne les candidats détachés dont vous envisagez la nomination, il vous appartiendra d'en informer le bureau DPE/F1 qui procédera à leur détachement en qualité de professeur des écoles à compter de la date de leur nomination si l'organisme d'accueil est favorable à leur maintien en détachement en cette qualité. Dans l'hypothèse d'un avis défavorable de l'organisme d'accueil, ils devront être réintégrés et affectés sur un des emplois vacants de votre contingent s'ils souhaitent conserver le

bénéfice de leur nomination. En revanche lorsque vous aurez la certitude que les intéressés ne réintégreront pas leur département de rattachement durant l'année scolaire 1999-2000, vous pourrez alors prononcer la nomination, dans le corps des professeurs des écoles, de candidats inscrits sur la liste complémentaire de façon à pourvoir les emplois ainsi libérés. Si des candidats figurant en rang utile sur la liste d'aptitude ne peuvent être nommés ou refusent leur intégration dans le nouveau corps, il vous appartiendra de nommer des candidats inscrits sur cette même liste complémentaire pour les remplacer.

Les nouveaux professeurs des écoles devront être installés dans leur poste par vos soins: il vous appartient, à cet effet, de faire préparer les procès-verbaux.

VI - Situation des professeurs des écoles

Lorsqu'un instituteur sera intégré dans le corps des professeurs des écoles, il continuera à exercer les mêmes fonctions et conservera l'affectation qui lui avait été attribuée en qualité d'instituteur. Tel est le cas, par exemple, des enseignants qui exercent en collège.

Pour les professeurs des écoles recrutés au titre d'un département auquel ils étaient rattachés administrativement en 1998-1999 et qui auraient obtenu une mutation dans un autre département pour la rentrée scolaire 1999, il y aura lieu de transmettre à l'inspecteur d'académie du département d'accueil la nomination des intéressés pour qu'ils y soient installés et reclassés, à compter du 1er septembre 1999.

VII - Reclassement dans le corps des professeurs des écoles

Il convient sur ce point de se référer aux dispositions des notes de service n° 92-134 du 31 mars 1992 et n° 93-178 du 24 mars 1993. Il devra être tenu compte de la jurisprudence du Conseil d'Etat en matière de rappel des services militaires (arrêt Koenig, 21 octobre 1955) aux termes de laquelle un fonctionnaire qui change de corps à droit au report dans le nouveau corps des bonifications et majorations d'ancienneté précédemment obtenues sous réserve que sa

situation à l'entrée dans le nouveau corps ne soit pas déjà influencée par l'application des dites majorations et bonifications.

VIII - Indemnité différentielle pour les professeurs des écoles qui, en tant qu'instituteurs, étaient logés ou percevaient l'indemnité représentative de logement.

Les nouvelles modalités de calcul de cette indemnité feront l'objet d'instructions qui vous

parviendront prochainement.

Vous voudrez bien me saisir, sous le présent timbre, des difficultés que vous pourriez rencontrer pour l'exécution des instructions qui précèdent.

Pour le ministre de l'éducation nationale,
de la recherche et de la technologie
et par délégation,
La directrice des personnels enseignants
Marie-France MORAUX

FICHE DE RENSEIGNEMENTS

CANDIDAT À L'INTÉGRATION DANS LE CORPS DES PROFESSEURS DES ÉCOLES

NOM :

NOM DE JEUNE FILLE:

PRÉNOM :

DATE ET LIEU DE NAISSANCE:

DATE DE LA TITULARISATION DANS LE CORPS DES INSTITUTEURS:

ÉCHELON :

DIPLÔMES UNIVERSITAIRES (copie certifiée conforme jointe):

DIPLÔMES PROFESSIONNELS (copie jointe) :

PARTIE À REMPLIR PAR L'ADMINISTRATION

Ancienneté générale de services.....	points :
Note pédagogique	points :
Affectation en ZEP	points :
Fonction de directeur d'école	points :
Diplômes universitaires	points :
Diplômes professionnels	points :

OBSERVATIONS DES SUPÉRIEURS HIÉRARCHIQUES

COMMISSIONS
PARITAIRESNOR : MENA9900957A
RLR : 716-3ARRÊTÉ DU 29-4-1999
JO DU 7-5-1999MEN
DPATE A1

Élections des représentants du personnel

Vu L. n° 92-678 du 20-7-1992; D. n° 99-272 du 6-4-1999

Article 1 - En vue de l'élection des représentants du personnel aux commissions paritaires d'établissement instituées dans les établissements d'enseignement supérieur, les agents régulièrement inscrits sur les listes électorales sont admis à voter soit directement au siège de la section de vote à laquelle ils sont rattachés, soit par correspondance s'ils n'exercent pas leurs fonctions au siège d'une section de vote ou s'ils sont en congé de maladie, en congé de longue maladie ou en congé de longue durée, s'ils sont en position d'absence régulièrement autorisée ou empêchés, en raison des nécessités du service, de se rendre à la section de vote le jour du scrutin.

Article 2 - Le vote par correspondance s'effectue de la façon suivante:

1° Les agents désireux de voter par correspondance utilisent les bulletins de vote et les enveloppes mis à leur disposition par le chef de service auprès duquel sont placés le bureau ou la section de vote dont ils relèvent.

2° L'électeur insère son bulletin de vote dans la première enveloppe, dite enveloppe n°1, qu'il cache. Cette enveloppe ne doit comporter aucune mention, ni aucun signe distinctif.

Il place ensuite cette enveloppe n° 1 dans une seconde enveloppe, dite enveloppe n° 2, qu'il cache et sur laquelle il appose sa signature et porte lisiblement ses prénoms, son nom, son corps, son affectation, la mention "élections à la commission paritaire d'établissement" et l'intitulé du groupe de corps auquel il est rattaché.

Il place enfin cette enveloppe n° 2 dans une troisième enveloppe, dite enveloppe n° 3, qu'il cache et sur laquelle il indique l'adresse de la section de vote à laquelle il est rattaché.

Article 3 - La réception et le recensement des votes par correspondance s'effectuent dans les conditions suivantes:

1° À l'issue du scrutin, la section de vote à laquelle sont rattachés les votants par correspondance procède au recensement des votes recueillis par cette voie.

Les enveloppes n° 3, puis les enveloppes n° 2 sont ouvertes.

Au fur et à mesure de l'ouverture des enveloppes n° 2, la liste électorale est émargée et l'enveloppe n° 1 est déposée, sans être ouverte, dans l'urne contenant les suffrages des agents ayant voté directement au siège de la section.

2° Sont mises à part, sans être ouvertes:

Les enveloppes n° 3 dont le cachet de la poste comporte une heure postérieure à celle de la clôture du scrutin;

Les enveloppes n° 2 sur lesquelles ne figurent pas le nom et la signature du votant, ou sur lesquelles le nom est illisible;

Les enveloppes n° 2 multiples parvenues sous la signature d'un même agent;

Les enveloppes n° 1 portant une mention ou un signe distinctif;

Les enveloppes n° 1 parvenues en nombre multiple sous une même enveloppe n° 2.

Le nom des électeurs dont émanent ces enveloppes n'est pas émargé sur la liste électorale.

Sont également mises à part, sans être ouvertes, les enveloppes émanant d'électeurs ayant pris directement part au vote. Dans un tel cas, le vote par correspondance n'est pas pris en compte.

3° Un procès verbal des opérations définies aux paragraphes 1° et 2° du présent article est adressé au bureau de vote central ou au bureau de vote spécial qui est chargé, en application de l'article 15 du décret du 6 avril 1999 susvisé, de procéder au dépouillement du scrutin. Sont annexées à ce procès verbal les enveloppes qui ont été mises à part sans être ouvertes en application du paragraphe 2° du présent article.

4° Les votes par correspondance parvenus à la section de vote après l'heure de clôture du scrutin sont renvoyés aux intéressés avec l'indication de la date et de l'heure de réception.

Article 4 - Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 29 avril 1999

Pour le ministre de l'éducation nationale,

de la recherche et de la technologie
et par délégation,

La directrice des personnels administratifs,
techniques et d'encadrement
Béatrice GILLE

M OUVEMENT DU PERSONNEL

LISTE D'APTITUDE

NOR : MEN19900954A

ARRÊTÉ DU 29-4-1999
JO DU 7-5-1999MEN
IG

GAEN

■ Par arrêté du ministre de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, en date du 29 avril 1999, est inscrit sur la liste d'aptitude

au grade d'inspecteur général adjoint de l'administration de l'éducation nationale : M. Jean-René Genty, secrétaire général d'administration scolaire et universitaire.

CESSATION DE FONCTIONS ET NOMINATION

NOR : MENS9900975A

ARRÊTÉ DU 3-5-1999
JO DU 11-5-1999MEN
DES A13

Directeur adjoint d'IUFM

■ Par arrêté du ministre de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie en date du 3 mai 1999, l'arrêté du 5 mars 1999 portant cessation de fonctions et nomination de directeurs adjoints à l'institut universitaire de formation des maîtres est modifié comme suit :
Au lieu de: "Il est mis fin, à compter du 1er septembre 1997, aux fonctions de directeur adjoint à l'institut universitaire de formation des

maîtres de l'académie de Lyon de M. Jean-Marc Braemer, maître de conférences, admis à cette date à faire valoir ses droits à la retraite."
Lire: "Il est mis fin, à compter du 1er septembre 1998, aux fonctions de directeur adjoint à l'institut universitaire de formation des maîtres de l'académie de Lyon de M. Jean-Marc Braemer, maître de conférences, admis à cette date à faire valoir ses droits à la retraite."

NOMINATIONS

NOR : MENE9900882A

ARRÊTÉ DU 3-5-1999
JO DU 11-5-1999MEN
DESCO A4

Présidents de groupes techniques disciplinaires

■ Par arrêté du ministre de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie en date du 3 mai 1999, M. Jean-Pierre Charvet et M. Alain Plessis, professeurs des universités à l'université de Paris X sont nommés présidents du groupe technique disciplinaire d'histoire-géographie en remplacement de M. Michel Winock.

M. Michel Viel, professeur des universités à l'université de Paris IV est nommé président du groupe technique disciplinaire de langues vivantes en remplacement de M. Jean-Louis Duchet.

M. Roland Perez professeur des universités à l'université de Montpellier I est nommé président du groupe technique disciplinaire d'économie-gestion.

I NFORMATIONS GÉNÉRALES

VACANCE
DE POSTE

NOR : MENA9901085V

AVIS DU 20-5-1999

MEN
DPATE B1

S ecrétaire général de l'université d'Orléans

■ L'emploi de secrétaire général de l'université d'Orléans est vacant.

Cette université pluridisciplinaire (sans secteur médecine-pharmacie) accueille 16000 étudiants. Elle dispose de 1200 emplois de personnels enseignants, enseignants-chercheurs et IATOSS, pour un budget voisin de 300 MF. Elle est établie sur cinq sites (campus d'Orléans, Chartres, Bourges, Châteauroux, Issoudun) et est constituée de dix composantes: quatre facultés, deux écoles d'ingénieurs internes et quatre IUT. Placé directement sous l'autorité du président, le secrétaire général aura vocation à diriger un grand service général rassemblant l'ensemble des services centraux de l'université.

Par ailleurs, en tant que premier collaborateur du président, il aura la charge de superviser les fonctions d'administration générale, de gestion des moyens financiers et des emplois, ainsi que la fonction de gestion des ressources humaines concernant les personnels IATOSS, dans l'ensemble de l'établissement.

L'emploi de secrétaire général d'université, qui est doté de l'échelonnement indiciaire 841-1015 brut, est ouvert:

- aux administrateurs civils titularisés en cette qualité depuis quatre ans au moins;

-aux conseillers d'administration scolaire et universitaire remplissant les conditions prévues par l'article 57 du décret n° 83-1033

du 3 décembre 1983 modifié portant statuts particuliers des corps de l'administration scolaire et universitaire et fixant les dispositions applicables à l'emploi de secrétaire général d'administration scolaire et universitaire;

- aux personnels remplissant les conditions prévues par le paragraphe 2 de l'article 2 du décret n° 70-1094 du 30 novembre 1970 modifié fixant les conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de secrétaire général d'université notamment aux attachés principaux d'administration centrale et d'administration scolaire et universitaire qui ont atteint au minimum l'indice 735 brut ou 604 nouveau majoré.

Les candidatures, accompagnées d'un curriculum vitae, doivent être envoyées par la voie hiérarchique, **dans un délai de 15 jours** à compter de la date de publication du présent avis, au ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, direction des personnels administratifs, techniques et d'encadrement, sous-direction des personnels d'encadrement, bureau DPATE B 1, 142, rue du Bac, 75357 Paris cedex 07.

Le candidat doit également faire parvenir directement un exemplaire de son dossier de candidature au ministère à l'adresse ci-dessus, ainsi qu'un exemplaire adressé directement à l'établissement concerné, à M. le président de l'université d'Orléans, château de la Source, BP 6749, 45067 Orléans cedex 2, tél. 0238494748, télécopie 0238417069.

VACANCE
DE POSTE

NOR : MENA9901068V

AVIS DU 20-5-1999

MEN
DPATE B1

SGASU, adjoint au secrétaire général de l'académie de la Réunion

■ L'emploi de secrétaire général d'administration scolaire et universitaire, adjoint au secrétaire général d'académie de l'académie de La Réunion sera vacant le 1er septembre 1999. Cet emploi doté de l'échelonnement indiciaire 841-1015 brut est ouvert:

- aux administrateurs civils titularisés en cette qualité depuis quatre ans au moins;
- aux fonctionnaires nommés depuis deux ans au moins dans l'emploi de secrétaire général d'université régi par le décret n° 70-1094 du 30 novembre 1970 modifié;

- aux conseillers d'administration scolaire et universitaire remplissant les conditions prévues par l'article 57 du décret n° 83-1033 du 3 décembre 1983 modifié portant statuts particuliers des corps de l'administration scolaire et universitaire et fixant les dispositions applicables à l'emploi de secrétaire général d'administration scolaire et universitaire.

Adjoint au secrétaire général de l'académie, le secrétaire général d'administration scolaire et universitaire sera plus particulièrement chargé

des aspects financiers et techniques de l'académie. Il sera responsable du contrôle de gestion et du développement d'une fonction de conseil aux EPLE en matière financière et comptable.

Le candidat devra avoir:

- une très bonne connaissance des procédures financières et comptables;
- une aptitude affirmée à concevoir et à mettre en œuvre des procédures nouvelles;
- des qualités relationnelles, et une réelle capacité de travailler en équipe.

Les candidatures accompagnées d'un curriculum vitae, doivent parvenir par la voie hiérarchique **dans les 15 jours** qui suivent la date de la présente publication au ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, direction des personnels administratifs, techniques et d'encadrement, bureau des personnels d'encadrement de l'administration scolaire et universitaire, DPATE B1, 142, rue du Bac, 75357 Paris cedex 07

Un double de ces candidatures sera expédié directement au bureau DPATE B1 142, rue du Bac, 75007 Paris ainsi qu'à M. le recteur de l'académie de La Réunion, 24, avenue Georges Brassens, Moufia, 97702 Saint-Denis Messag cedex 09, télécopie 0262286946.

VACANCE
DE POSTE

NOR : MENA9901071V

AVIS DU 20-5-1999

MEN
DPATE B1

SGASU, directeur des ressources humaines de l'académie de la Réunion

■ L'emploi de secrétaire général d'administration scolaire et universitaire, adjoint au secrétaire général d'académie, directeur des ressources humaines de l'académie de la Réunion sera vacant le 2 octobre 1999.

Adjoint au secrétaire général d'académie, le directeur des ressources humaines aura pour mission de mettre en œuvre la politique académique de gestion des ressources humaines. Il devra en particulier s'impliquer dans les nouvelles procédures du mouvement national à ges-

tion déconcentrée concernant les enseignants, et la gestion des personnels en difficulté.

La fonction de directeur des ressources humaines exigera du candidat de grandes qualités relationnelles et une forte aptitude au dialogue, une bonne connaissance du système éducatif et du statut des personnels tant ATOS qu'enseignants. Une réelle capacité de travailler en équipe est également indispensable.

Cette fonction est ouverte aux personnels de l'encadrement du ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie.

Les candidatures accompagnées d'un curriculum vitae, doivent parvenir par la voie hiérarchique **dans les 15 jours** qui suivent la date de la présente

publication au ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, direction des personnels administratifs, techniques et d'encadrement, bureau des personnels d'encadrement de l'administration scolaire et universitaire, DPATE B1, 142, rue du Bac, 75357 Paris cedex 07

Un double des candidatures devra être expédié directement au bureau DPATE B1, 142, rue du Bac, 75007 Paris ainsi qu'à M. le recteur de l'académie de la Réunion, 24, avenue Georges Brassens, Moutfia, 97702 Saint-Denis Messag cedex 09, télécopie 02 62 286946.

VACANCE DE POSTE	NOR : MENA9901086V	AVIS DU 20-5-1999	MEN DPATE B2
---------------------	--------------------	-------------------	-----------------

Directeur du CRDP de l'académie de Strasbourg

■ L'emploi de directeur du centre régional de documentation pédagogique (CRDP) de l'académie de Strasbourg sera vacant à compter du 1er septembre 1999.

Peuvent se porter candidats sur cet emploi, les fonctionnaires appartenant à un corps dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 1015.

L'emploi de directeur de centre régional de documentation pédagogique part de l'indice brut 701 et se poursuit dans le groupe hors échelle A. Le directeur de centre régional de documentation pédagogique est chargé, aux termes du décret n°92-56 du 17 janvier 1992 érigeant les CRDP en établissements publics nationaux, de préparer et d'exécuter les délibérations du conseil d'administration et d'assurer le fonctionnement des services.

Il agit sous contrôle direct du ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie dans le cadre des orientations générales du centre national de documentation pédagogique et des objectifs académiques définis par le recteur. Le directeur du centre régional de documentation pédagogique organise, anime et conduit les activités de documentation, d'édition et d'ingé-

nerie éducative correspondant aux missions définies dans le décret n°92-56 du 17 janvier 1992 précité.

Il doit joindre à une vocation pédagogique avérée et à des connaissances techniques minimales, de réelles qualités d'entrepreneur et de gestionnaire. Il est appelé, en effet, à développer la distribution des produits et services réalisés par le centre régional de documentation pédagogique et à animer le réseau de vente académique pour acquérir les ressources propres indispensables au bon fonctionnement du centre.

Les dossiers de candidatures doivent être adressés, **au plus tard 3 semaines** après la date de la présente publication:

- d'une part, au ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, direction des personnels administratifs, techniques et d'encadrement, sous-direction des personnels d'encadrement, bureau des inspecteurs pédagogiques régionaux-inspecteurs d'académie, DPATE, B2, 142, rue du Bac, 75357 Paris cedex;
- d'autre part, au directeur général du Centre national de documentation pédagogique, 29, rue d'Ulm 75230 Paris cedex 05, avec copie au recteur de l'académie de Strasbourg, 6, rue de la Toussaint 67975 Strasbourg cedex 09.

VACANCE DE POSTE	NOR : MENS9901084V	AVIS DU 20-5-1999	MEN DES A13
---------------------	--------------------	-------------------	----------------

Directeur de l'IUFM de l'académie d'Orléans-Tours

■ La fonction de directeur de l'institut universitaire de formation des maîtres de l'académie d'Orléans-Tours est déclarée vacante à compter du 15 octobre 1999.

Les candidats à cette fonction doivent, conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 90-867 du 28 septembre 1990 modifié, appartenir à l'une des catégories de personnel ayant vocation à enseigner dans un institut universitaire de formation des maîtres, sous condition de nationalité.

Les dossiers comprenant une lettre de candidature et un curriculum vitae présenté en recto uniquement, devront parvenir, dans un **déla**

riures et de la professionnalisation, bureau de la formation initiale des enseignants, DES A13, 61-65, rue Dutot, 75732 Paris cedex 15. Des renseignements sur la fonction de directeur de l'institut universitaire de formation des maîtres peuvent être obtenus auprès du secrétariat général de l'institut universitaire de formation des maîtres de l'académie d'Orléans-Tours.

VACANCE
DE FONCTIONS

NOR : MENS9901027V

AVIS DU 13-5-1999
JO DU 13-5-1999

MEN
DES A12

Directeur de l'école supérieure des sciences et technologies de l'ingénieur de Nancy

■ Les fonctions de directeur de l'École supérieure des sciences et technologies de l'ingénieur de Nancy, école interne à l'université Nancy I (décret n° 85-1243 du 26 novembre 1985 modifié), sont déclarées vacantes à compter du 1er septembre 1999. Conformément aux dispositions de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur, le directeur est choisi dans l'une des catégories de personnels ayant vocation à enseigner dans l'école, sans condition de nationalité. Il est nommé pour une durée de cinq ans renouvelable une fois, sur proposition du

conseil d'administration, par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Les dossiers de candidature, comprenant notamment un curriculum vitae, devront parvenir, dans un **déla**

un **déla** de trois semaines à compter de la parution du présent avis au Journal officiel de la République française, à M. le président de l'université Nancy I, Parc Robert Bentz, rue Jean Lamour, 54500 Vandœuvre-lès-Nancy. Les candidats devront adresser une copie de leur dossier au ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, direction de l'enseignement supérieur, service des contrats et des formations, sous-direction des certifications supérieures et de la professionnalisation, bureau des écoles d'ingénieurs, DES A12, 61-65, rue Dutot, 75732 Paris cedex 15.

VACANCE
DE POSTE

NOR : MENA9901067V

AVIS DU 20-5-1999

MEN
DPATE B1

ASU à l'académie de Créteil

■ Le poste de conseiller d'administration scolaire et universitaire, chef de la division des personnels enseignants sera vacant le 1er septembre 1999. La division des personnels enseignants assure la gestion intégrée de 30000 enseignants, personnels d'éducation et d'orientation titulaires, auxiliaires et contractuels ainsi que des maîtres d'internat et surveillants d'externat de l'académie de Créteil. La division comprend 130 personnes, dont 11 catégories A, chacune en charge d'un service. Le chef de la division dispose d'une cellule de

coordination de 3 personnes, dont un ingénieur d'études, chargé plus particulièrement de la formation interne à la paye et à la gestion administrative et de la coordination avec les services informatiques. Travaillant de façon étroite avec les corps d'inspection, la direction des ressources humaines, la division de l'organisation scolaire et la division de l'informatique de gestion, les axes d'actions prioritaires du chef de division seront les suivantes:

- poursuite du programme d'informatisation de la paye, notamment pour les agrégés et les personnels d'éducation,

- poursuite de la mise en oeuvre du mouvement national à gestion déconcentrée en tirant le bilan des opérations 98/99 et en développant les perspectives pour 1999/2000,
- réflexion sur la mise en place d'un dispositif permettant d'optimiser les ressources de remplacement de l'académie,
- promotion, en liaison avec le directeur des ressources humaines, d'une démarche de gestion qualitative adaptée aux caractéristiques de l'académie,
- proposition de modes organisationnels visant à répondre de façon efficace aux enjeux de la déconcentration tout en clarifiant les liaisons avec les établissements,
- mise en place de tableaux de bord permettant aux autorités académiques de mieux appréhender

la réalité et de s'engager résolument dans une démarche de gestion prévisionnelle. Les candidatures accompagnées d'un curriculum vitae, doivent parvenir par la voie hiérarchique **dans les 15 jours** qui suivent la date de la présente publication au ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, direction des personnels administratifs, techniques et d'encadrement, bureau des personnels d'encadrement de l'administration scolaire et universitaire, DPATE B1, 142, rue du Bac, 75357 Paris cedex 07. Un double de ces candidatures sera expédié directement au bureau DPATE B1, 142, rue du Bac, 75007 Paris ainsi qu'à M. le recteur de l'académie de Créteil, 4, rue Georges Enesco, 94010 Créteil cedex.

VACANCES DE POSTES

NOR : MENA9901090V

AVIS DU 20-5-1999

MEN DPATE C1

Gestionnaires comptables à Mayotte

■ Trois postes de gestionnaire comptable à pourvoir par des AASU ou des APASU seront vacants au 1er septembre 1999 à Mayotte, respectivement :

- au lycée de Sada
- au lycée professionnel de Kahani
- au collège de Dzoumogné

Ces postes bénéficient d'un logement (F4)

Les candidatures devront parvenir **au plus tard**

deux semaines après la date de la présente publication par voie directe au ministère de l'éducation nationale de la recherche et de la technologie, direction des personnels administratifs techniques et d'encadrement, sous-direction des personnels administratifs, ouvriers et techniques, sociaux et de santé, bureau DPATE C1, 110, rue de Grenelle, 75357 Paris, Fax 01 55551641.

Un deuxième envoi devra être effectué par la voie hiérarchique à la même adresse.

VACANCE DE POSTE

NOR : MENA9901091V

AVIS DU 20-5-1999

MEN DPATE C1

Agent comptable à l'IUFM de Clermont-Ferrand

■ Le poste d'agent comptable à l'IUFM de Clermont-Ferrand sera vacant à compter du 1er septembre 1999 et doit être pourvu par un APASU ou un AASU.

Il s'agit d'un poste non logé qui bénéficie d'une NBI de 40 points.

Les candidatures devront parvenir **au plus tard deux semaines** après la date de la présente

publication :

- d'une part au ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, direction des personnels administratifs, techniques et d'encadrement, sous-direction des personnels administratifs, ouvriers et techniques, sociaux et de santé DPATE C1, 110, rue de Grenelle, 75357 Paris, tél. 01 55551540, télécopie 01 55551641.

- d'autre part à M. le directeur de l'IUFM de Clermont-Ferrand tél. 04 73317150.

VACANCES
DE POSTES

NOR : MENF9901102V

AVIS DU 20-5-1999

MEN
DAF A4

P postes en CRDP et CDDP

CRDP d'Aquitaine (Bordeaux)

■ Un poste d'enseignant de catégorie A pour le service promotion de la division de la distribution du CRDP d'Aquitaine (Bordeaux) est à pourvoir à compter du 1er septembre 1999.

Fonctions

La personne recrutée aura en charge le service de la promotion au sein de la division de la distribution du CRDP d'Aquitaine.

À ce titre, elle sera appelée à concevoir et mettre en œuvre, sous l'autorité du directeur, une promotion de la production éditoriale du CRDP d'Aquitaine ainsi que de l'image de l'établissement public national.

La personne recrutée aura pour tâches:

- la mise en œuvre des opérations de mercatique et de communication,
- la rédaction et l'envoi de documents promotionnels,
- la coordination promotionnelle dans le réseau,
- les contacts téléphoniques avec les enseignants sur le contenu pédagogique des produits vendus.

Compétences et aptitudes

Le candidat devra:

- Bien connaître le système éducatif, son environnement, l'organisation et la culture des établissements scolaires.
- Manifester des qualités rédactionnelles.
- Posséder des capacités relationnelles permettant la communication et le travail en équipe.
- Faire preuve de capacités d'organisation.
- Être capable de maîtriser les technologies d'information et de communication et notamment utiliser un micro-ordinateur dans le domaine de la bureautique, de la gestion commerciale et de la connexion à Internet.

Conditions d'exercice

Il bénéficiera des apports logistiques du réseau CNDP et travaillera en liaison étroite avec le service édition et les services graphiques du CRDP d'Aquitaine.

Il pourra être sollicité pour travailler avec le délégué pédagogique du centre lors des sorties à

l'extérieur de l'établissement ainsi qu'avec le libraire en tant que de besoin.

Il participera à la mise en place de partenariats avec les acteurs (institutionnels ou non) du système éducatif.

Ce poste sera pourvu par voie de détachement dans les conditions prévues par le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985. Les personnes intéressées sont invitées à adresser leur demande accompagnée d'un curriculum vitae détaillé, d'une lettre de motivation et d'une enveloppe timbrée à leur adresse, à M. le directeur du CRDP d'Aquitaine, 75, cours d'Alsace et Lorraine, 33075 Bordeaux cedex, dans les 15 jours qui suivent la parution du présent avis au Bulletin officiel.

CRDP des Pays de la Loire (Nantes)

■ Un poste d'enseignant de catégorie A est vacant au CRDP des Pays de Loire (Nantes) à compter du 1er septembre 1999.

Fonctions

Chargé des fonctions de délégué pédagogique, le candidat retenu aura pour mission de rencontrer les acteurs, les partenaires et les prescripteurs du système éducatif afin de renforcer les liens entre le CRDP et ses usagers.

À ce titre le candidat sera appelé à:

- assurer la promotion et la vente des documents pédagogiques du réseau CNDP édités sur tous supports;
- proposer le panorama des services offerts par le réseau CNDP et orienter les demandes vers les personnes ressources;
- repérer les besoins des enseignants et faciliter leur prise en compte.

Compétences et aptitudes

Le candidat devra:

- bien connaître le système éducatif, son environnement, l'organisation et la culture des établissements scolaires.
- posséder des capacités relationnelles permettant la communication et l'animation au sein d'un groupe ainsi que le travail en équipe et en réseau; savoir prendre des initiatives et travailler en autonomie.

- manifester une forte motivation pour la vente.
- faire preuve de capacité d'organisation et de compétences en matière de gestion commerciale.
- être capable de mettre en œuvre les technologies d'information et de communication et notamment utiliser un micro-ordinateur dans les domaines de la bureautique, de la gestion et de la connexion à Internet.

Conditions d'exercice

Sous la responsabilité du directeur du CRDP, l'action du délégué pédagogique s'inscrira dans le cadre de la politique de l'établissement en coordination avec le responsable commercial académique.

Il bénéficiera des apports logistiques du réseau CNDP et travaillera en liaison étroite avec les services du CDDP et du CRDP.

Il aura à visiter les établissements scolaires ainsi que les partenaires du système éducatif.

Il s'impliquera dans les manifestations institutionnelles et événements divers.

Ce poste sera pourvu par voie de détachement dans les conditions prévues par le décret n°85-986 du 16 septembre 1985. Les personnes intéressées sont invitées à adresser leur demande accompagnée d'un curriculum vitae détaillé, d'une lettre de motivation et d'une enveloppe timbrée, à Mme la directrice du CRDP des Pays de la Loire, 5, chemin de l'Herbergement, BP 92226, 44322 Nantes cedex 3 **dans les 15 jours** qui suivent la parution du présent avis au Bulletin officiel.

CRDP de l'académie de Versailles

■ Le poste d'adjoint au directeur du CRDP de l'académie de Versailles est susceptible d'être vacant.

Fonctions

Le candidat, enseignant de catégorie A, sera associé de manière permanente au pilotage et au fonctionnement de l'établissement public CRDP, il assistera le directeur régional dans ses tâches de gestion, d'animation et de représentation.

Il participera à l'élaboration des orientations soumises au conseil d'administration, à leur mise en œuvre et à l'évaluation des actions engagées. Il assurera, en liaison avec l'équipe de direction, le suivi des projets et l'animation de groupes de travail.

Responsable de l'édition académique et des actions liées au multimédia, il devra posséder des connaissances toutes particulières dans le domaine de l'édition et des technologies de l'information et de la communication.

Outre ces responsabilités, il coordonnera les actions du département des Yvelines.

Compétences et aptitudes

Le candidat devra bien connaître le système éducatif, son environnement, être attentif aux programmes et aux méthodes pédagogiques ainsi qu'à leur évolution.

Le candidat devra faire preuve d'aptitude à l'exercice des responsabilités, à la relation et au travail en partenariat, à la communication et aux contacts avec les partenaires de l'éducation nationale. Il devra posséder la capacité à coordonner et animer une équipe, disposer de compétences dans l'organisation du travail et de la gestion, pouvoir s'adapter à des situations spécifiques et faire preuve d'une grande disponibilité.

Ce poste sera pourvu par voie de détachement dans les conditions prévues par le décret n°85-986 du 16 septembre 1985.

Les personnes intéressées sont invitées à adresser leur candidature accompagnée d'un curriculum vitae détaillé, d'une lettre de motivation et d'une enveloppe timbrée à leur adresse, au directeur du CRDP de l'académie de Versailles, 584, rue Fourny, BP 329, 78533 Buc cedex, **dans les 15 jours** qui suivent la parution du présent avis au Bulletin officiel.

■ Enseignant de catégorie A responsable de communication

Un poste d'enseignant de catégorie A est vacant, à compter du 1er septembre 1999, au centre régional de documentation pédagogique de l'académie de Versailles pour exercer les fonctions de responsable de la communication.

Fonctions

La personne recrutée sera chargée de:

- la conception et la mise en œuvre de campagnes de communication institutionnelles et d'événements (Journées Enseignement et multimédia, semaine de la Presse dans l'école...).
- des relations avec la presse
- des relations publiques
- de la communication interne (relations inter-

services, organisation matérielle d'accueil de stages et de réunions)

- de la coordination des animations du réseau CRDP.

Elle devra travailler en étroite liaison avec le département commercialisation et devra posséder une bonne connaissance du système éducatif. Elle devra maîtriser les technologies de l'information et de la communication.

Ce poste sera pourvu par voie de détachement dans les conditions prévues par le décret n°85-986 du 16 septembre 1985.

Les personnes intéressées sont invitées à adresser leur candidature accompagnée d'un curriculum vitae détaillé, d'une lettre de motivation et d'une enveloppe affranchie à leur adresse à M. le directeur du CRDP de l'académie de Versailles, 584, rue Fourny, BP 326, 78533 Buc cedex, dans les 15 jours qui suivent la parution du présent avis au Bulletin officiel.

CRDP de Lorraine (Nancy)

■ Professeur certifié chargé de la relation avec les collègues

Fonctions

Le candidat retenu aura à développer les relations du CRDP avec les collègues sur l'ensemble de l'académie. À ce titre, il devra:

- faciliter le développement d'une production éditoriale en relation avec les priorités nationales et en prise avec les ressources et initiatives locales (lien avec la formation continue, les groupes de recherche, les travaux de la mission innovation-valorisation des réussites, les activités du groupe académique sur les collègues);
- faciliter la prise en compte de la documentation dans la formation des enseignants et dans leur pratique d'enseignement. Il développera en ce sens des relations avec les corps d'inspection pour la mise en place de projets d'animation autour des usages pédagogiques de la documentation, et travaillera en étroite relation avec les documentalistes du CRDP dans le cadre de leurs activités en direction des documentalistes de CDI. Il aura la responsabilité de suivre le projet du CRDP visant à développer une documentation de proximité pour les enseignants au sein des CDI de collège.
- il impliquera le CRDP, en relation avec les inspecteurs pédagogiques régionaux, dans des

animations à destination des enseignants (conférences, journées de réflexion, groupes de travail...);

- il facilitera la promotion et la vente des productions du réseau en relation avec le service promotion.

Compétences

- Compétences pédagogiques.

Le candidat devra avoir une bonne connaissance du collège dans ses programmes, son organisation pédagogique, ses enjeux et sa gestion.

Une expérience en matière de production de documents pédagogiques et de formation ou d'animation de groupes sera appréciée.

- Compétences relationnelles.

Le candidat devra avoir:

- . la capacité de travailler avec les corps d'inspection et les enseignants;
- . des qualités d'ouverture pour un travail d'équipe au sein du CRDP avec l'ensemble des services et le comité de direction;

Conditions d'exercice:

Sous la responsabilité du directeur du CRDP de Lorraine, en relation étroite avec les directeurs de CDDP et les chefs de service, le candidat, implanté à Nancy, exercera ses missions sur l'ensemble de l'académie.

Ce poste sera pourvu par voie de détachement, à compter du 1er septembre 1999, dans les conditions prévues par le décret n°85-986 du 16 septembre 1985.

Les personnes intéressées sont invitées à adresser leur demande accompagnée d'un curriculum vitae détaillé, d'une lettre de motivation et d'une enveloppe affranchie à leur adresse à Mme la directrice du CRDP de Lorraine, rue de Metz, CO 3320, 99, 54014 Nancy cedex, dans les 15 jours qui suivent la parution du présent avis au Bulletin officiel.

■ Inspecteur de l'éducation nationale

Fonctions

Le candidat retenu aura à développer les relations du CRDP avec le premier degré sur l'ensemble de l'académie. À ce titre, il devra:

- faciliter le développement d'une production éditoriale en relation avec les priorités nationales et en prise avec les ressources et initiatives locales (lien avec la formation continue, les groupes de recherche);

- faciliter la prise en compte de la documentation dans la formation des maîtres et dans leur pratique d'enseignement en développant les collaborations avec les IEN pour ce qui est de l'animation pédagogique et pour ce qui est de la mise à disposition d'une documentation de proximité;

- impliquer le CRDP, en relation avec les inspecteurs d'académie, dans des animations à destination des enseignants, des conseillers pédagogiques, des corps d'inspection (conférences, journées de réflexion, groupes de travail...);
- faciliter la promotion et la vente des productions du réseau en relation avec le service promotion.

Compétences

- Compétences pédagogiques

Le candidat devra avoir:

- . une bonne connaissance de l'école primaire dans ses programmes et sa gestion;
- . une pratique de l'animation pédagogique et de l'impulsion de projets d'équipes;
- . une expérience en matière de production de documents pédagogiques.

- Compétences relationnelles

Le candidat devra avoir:

- . la capacité de travailler avec les corps d'inspection et les enseignants;
- . des qualités d'ouverture pour un travail d'équipe au sein du CRDP avec l'ensemble des services et le comité de direction.

Conditions d'exercice

Sous la responsabilité de la directrice du CRDP de Lorraine, en relation étroite avec les directeurs de CDDP et les chefs de service, le candidat, implanté à Nancy, exercera ses missions sur l'ensemble de l'académie.

Ce poste sera pourvu par voie de détachement, à compter du 1er septembre 1999, dans les conditions prévues par le décret n°85-986 du 16 septembre 1985.

Les personnes intéressées sont invitées à adresser leur demande accompagnée d'un curriculum vitae détaillé, d'une lettre de motivation et d'une enveloppe affranchie à leur adresse à Mme la directrice du CRDP de Lorraine, rue de Metz, CO 3320, 99,54014 Nancy cedex, **dans les 15 jours** qui suivent la parution du présent avis au Bulletin officiel.

■ Certifié en documentation

Fonctions

Le candidat retenu aura à développer à la fois des missions académiques et départementales :

1 - Fonctions académiques

Le candidat devra:

- développer les fonds documentaires du réseau lorrain des médiathèques;
- participer au traitement documentaire pour le fonds commun académique;
- valoriser les fonds documentaires pour les usagers (documentation secondaire, bibliographies, ressources électroniques).

2 - Fonctions départementales

Le candidat devra:

- participer à la gestion de la médiathèque du département de Meurthe-et-Moselle : traitement de l'information, mise à disposition et valorisation des ressources documentaires;
- accueillir, orienter et accompagner le public;
- collaborer au travail d'animation des documentalistes de CDI.

Compétences et aptitudes

- Relationnelles et organisationnelles.

Le candidat devra:

- . être capable de s'intégrer au sein d'une équipe académique ;
- . montrer de réelles qualités d'organisation et de rigueur.
- Connaissance du système éducatif.

Le candidat devra:

- . connaître le système éducatif, son environnement, l'organisation et la culture des établissements scolaires;
- . savoir s'adapter aux évolutions;
- . maîtriser les méthodes et techniques documentaires ;
- . manifester des aptitudes pour acquérir une pratique de logiciels documentaires.

Conditions d'exercice

Sous la responsabilité de la directrice du CRDP, son action s'inscrit dans le cadre du réseau académique et national.

Il collabore avec les autres services du CRDP et avec les CDDP pour ce qui concerne les fonctions académiques.

Ce poste sera pourvu par voie de détachement, à compter du 1er septembre 1999, dans les

conditions prévues par le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985.

Les candidats devront adresser leur demande accompagnée d'un curriculum vitae détaillé, d'une lettre de motivation et d'une enveloppe affranchie à leur adresse à Mme la directrice du CRDP de Lorraine, 99, rue de Metz, CO 3320, 54014 Nancy cedex, **dans les 15 jours** suivant la parution du présent avis au Bulletin officiel.

CRDP de Basse-Normandie (Caen)

■ Enseignant de catégorie A pour l'ingénierie éducative

Un poste d'enseignant de catégorie A est vacant au CRDP de Basse-Normandie (Caen), pour exercer les fonctions de responsable informatique et adjoint équipe "technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement" (TICE).

Fonctions

Le candidat retenu sera appelé à :

1- Gérer le service informatique du CRDP à Caen, des CDDP de Saint Lô et d'Alençon, du CLDP de Cherbourg et des différentes antennes du réseau.

- Il contribue à l'élaboration de la politique d'informatisation et la met en œuvre.

- Il organise les accès des différents services à l'Intranet du CRDP-Réseau.

- Il organise les éventuelles formations nécessaires en fonction de choix effectués en matière d'applicatifs.

- Il assure la maintenance matérielle et logicielle de premier niveau.

2 - Repérer, sélectionner, organiser et mettre à disposition les ressources adaptées aux besoins des enseignants et des équipes éducatives en particulier concernant les réseaux pédagogiques et le raccordement de ceux-ci à l'Internet.

3 - Conseiller les équipes pédagogiques d'écoles, de collèges, de lycées dans leurs projets ; ce faisant, il concourt à l'intégration et au développement des TICE et participe activement à la mise en œuvre du plan académique TICE relativement aux missions confiées par le recteur au CRDP.

4 - Mettre en place la logistique nécessaire au déroulement des actions conduites par le CRDP et par les institutions du système éducatif.

Conditions d'exercice

Sous la responsabilité du directeur de CRDP et du responsable du département TICE du CRDP, son action s'inscrit dans le cadre de la politique du CRDP au service des enseignants. Il travaille en relation étroite avec le réseau CNDP dont il partage les objectifs, les techniques et les outils.

Il accomplit au CRDP l'essentiel de ses missions mais peut-être amené à participer à des activités extérieures.

Il collabore avec les autres services du CRDP.

Compétences et aptitudes

- Techniques et pédagogiques

Le candidat devra :

. posséder des connaissances techniques nécessaires à la mise en œuvre et la maintenance des réseaux locaux, en particulier sur le câblage et sur les systèmes d'exploitation tels que Novell NetWare, Windows NT et LINUX.

. savoir le cas échéant encadrer des séances d'information et d'animation (voire exceptionnellement de formation) en direction de personnes ressources TICE de l'académie.

- Relationnelles et organisationnelles

Le candidat devra :

. avoir le sens des relations humaines et être capable de travailler en équipe;

. montrer de réelles qualités d'organisation et de rigueur ;

. faire preuve d'initiative et de curiosité intellectuelle.

- Connaissance du système éducatif

Le candidat devra :

. bien connaître le système éducatif, son environnement, l'organisation et la culture des établissements scolaires;

. être attentif aux programmes et méthodes pédagogiques ainsi qu'à leur évolution.

En outre, vu le rôle qu'il aura à jouer, il devra être attentif aux évolutions professionnelles, particulièrement à celles touchant aux technologies de l'information et de la communication, et être capable de s'adapter rapidement.

Ce poste sera pourvu par voie de détachement, à compter du 1er septembre 1999, dans les conditions prévues par le décret n° 85986 du 16 septembre 1985.

Les personnes intéressées sont invitées à adres-

ser leur demande accompagnée d'un curriculum vitae détaillé, d'une lettre de motivation et d'une enveloppe timbrée à leur adresse, au directeur du CRDP de l'académie de Basse-Normandie, 21, rue du Moulin au Roy, 14070 Caen cedex 05, dans les quinze jours qui suivent la parution du présent avis au Bulletin Officiel.

■ **Certifié de documentation**

Est vacant, à compter du 1er septembre 1999, un poste de certifié de documentation au CRDP de Basse-Normandie (Caen).

Fonctions

En coopération avec les personnels du réseau CRDP, il sera appelé à :

- 1 - assurer le suivi de la politique documentaire dans les implantations du réseau : CDDP - CLDP - Antennes;
- 2 - gérer la mutualisation du travail documentaire entre les différents sites du réseau CRDP;
- 3 - proposer et mettre en place des animations dans la médiathèque du centre régional afin de valoriser les fonds quels qu'en soient les supports : nouveautés, actualité...
- 4 - gérer le suivi des acquisitions de la médiathèque, en liaison avec les libraires ou les éditeurs.

Ces fonctions sont susceptibles d'évolution eu égard aux aptitudes du candidat retenu et des orientations de la politique documentaire du CRDP.

Conditions d'exercice

Le poste est basé à Caen, au sein de l'équipe de la médiathèque et sous l'autorité du responsable régional de la documentation.

Son action s'inscrit dans le cadre de la politique du CRDP au service des enseignants.

Il travaille en relation étroite avec le réseau CNDP dont il partage les objectifs, les techniques et les outils.

Compétences et aptitudes

- Documentaires

Le candidat devra :

- . connaître les méthodes et les techniques pour repérer, évaluer, valider, organiser et traiter les informations, les documents et leurs sources;
- . avoir une bonne pratique des outils de l'informatique documentaire (logiciels, bases de données en ligne et hors ligne);
- . être familiarisé avec l'environnement bureautique.

- Relationnelles et organisationnelles

Le candidat devra :

- . avoir le sens des relations humaines et être capable de travailler en équipe;
- . montrer de réelles qualités d'organisation et de rigueur ;
- . faire preuve d'initiative et de curiosité intellectuelle.

- Connaissance du système éducatif

Le candidat devra :

- . bien connaître le système éducatif, son environnement, l'organisation et la culture des établissements scolaires.
- . Être attentif aux programmes et méthodes pédagogiques ainsi qu'à leur évolution.

En outre, il devra être attentif aux évolutions professionnelles, particulièrement à celles touchant aux technologies de l'information et de la communication, et être capable de s'adapter.

Ce poste sera pourvu par voie de détachement dans les conditions prévues par le décret n° 85986 du 16 septembre 1985.

Les personnes intéressées sont invitées à adresser leur demande accompagnée d'un curriculum vitae détaillé, d'une lettre de motivation et d'une enveloppe timbrée à leur adresse au directeur du CRDP de l'académie de Basse-Normandie, 21, rue du Moulin au Roy, 14070 Caen cedex 05, dans les quinze jours suivant la parution du présent avis au Bulletin officiel.

■ **Enseignant de catégorie A responsable de l'édition**

Un poste d'enseignant de catégorie A, est vacant au CRDP de Basse-Normandie (Caen) pour assurer les fonctions de responsable de l'édition du CRDP de Basse-Normandie.

Fonctions

Sous l'autorité du directeur du CRDP, le candidat retenu sera appelé à :

- participer à l'élaboration de la politique éditoriale du CRDP;
- organiser la programmation des produits à éditer sur tous supports (imprimé, audiovisuel, cédérom, Web...) pour assurer la mise en œuvre de cette politique;
- maîtriser le développement des projets et la réalisation des produits éditoriaux sur ces différents supports.

Compétences et aptitudes

- Dans le domaine technique

Le candidat devra :

. avoir une connaissance approfondie des processus d'édition et des techniques de production dans le domaine de l'édition imprimée, depuis la recherche d'auteurs jusqu'à l'ultime phase de fabrication. Une expérience significative serait appréciée. Une connaissance de la production et de l'édition sur supports audiovisuel et électronique est également requise.

. être apte à effectuer des analyses de coût et à maîtriser les budgets de production;

. être apte à suivre les évolutions technologiques en matière de modalités de fabrication;

. savoir maîtriser les techniques nouvelles de communication et de recherche de l'information.

- Dans le domaine relationnel et organisationnel

Le candidat devra :

. avoir le sens de l'initiative et la capacité à mettre en place et à conduire des projets

. être apte à diriger un service et avoir le goût du travail en équipe

. avoir le sens de la communication

. montrer de réelles qualités d'organisation

. savoir rechercher des partenariats.

- Dans le domaine pédagogique

Le candidat devra :

. bien connaître le système éducatif

. être attentif à l'évolution des programmes, des méthodes et des démarches pédagogiques. Une expérience d'utilisation en classe de documents audiovisuels et/ou multimédia serait appréciée.

. être attentif à l'évolution des programmes, des méthodes et des démarches pédagogiques. Une expérience d'utilisation en classe de documents audiovisuels et/ou multimédia serait appréciée.

Conditions d'exercice

Le responsable de l'édition inscrit son action dans le cadre de la politique du CRDP. Il travaille en relation étroite avec le réseau CNDP dont il partage les objectifs. Il bénéficie des apports de ce réseau, qu'il contribue à enrichir par sa pratique.

Ce poste sera pourvu par voie de détachement, à compter du 1er septembre 1999, dans les conditions prévues par le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985.

Les personnes intéressées sont invitées à adresser leur demande accompagnée d'un curriculum vitae détaillé, d'une lettre de motivation et d'une enveloppe timbrée à leur adresse au directeur du CRDP de l'académie de Basse-

Normandie, 21, rue du Moulin au Roy, 14070 Caen cedex 05, dans les quinze jours suivant la parution du présent avis au Bulletin officiel.

CDDP de la Corrèze (Tulle)

■ Enseignant de catégorie A ou B

À titre principal, l'enseignant recruté aura la responsabilité d'un double service commercial et éditorial.

Ce poste implique une disponibilité à plein temps, de solides connaissances en informatique, un goût pour le travail en équipe, un sens des responsabilités et des initiatives.

Fonctions

- Au titre de la commercialisation

Le candidat retenu sera appelé:

. à connaître et promouvoir les produits du réseau CRDP et CNDP;

. à organiser et animer la librairie;

. à collaborer avec le délégué pédagogique;

. à accueillir, orienter, conseiller les enseignants et les établissements dans leurs achats;

. à se déplacer dans les établissements.

- Au titre de l'édition

Le candidat sera appelé dans le cadre de la politique éditoriale, départementale, académique et nationale, à effectuer les prospections et le suivi des projets éditoriaux.

Il assurera l'information des futurs auteurs, la préparation des contrats, l'aide à l'élaboration du projet et la mise en forme de manuscrits.

Une connaissance des principes éditoriaux et de la PAO sont indispensables.

Conditions d'exercice

Sous la responsabilité du directeur du CDDP, son action s'inscrit dans le cadre de la politique du CRDP au service des enseignants.

Il travaille en relation étroite avec le réseau CNDP dont il partage les objectifs, les techniques et les outils.

Il accomplit au CDDP, l'essentiel de ses missions mais peut être amené à se déplacer.

Il collabore avec les autres services du CDDP et du CRDP.

Compétences et aptitudes

- Compétences techniques

Le candidat doit:

. avoir une certaine connaissance des stratégies commerciales et de l'organisation d'une librairie;

- . avoir une bonne connaissance et une pratique des logiciels de PAO;
- . avoir une bonne connaissance du système éducatif et de l'ensemble des programmes;
- . avoir une bonne connaissance des collections nationales du réseau.

Compétences relationnelles et organisationnelles

Le candidat doit:

- . avoir le sens des relations humaines et être capable de travailler aussi bien en équipe qu'en autonomie;
- . montrer de réelles capacités d'organisation et de rigueur;
- . faire preuve d'initiatives et de curiosité intellectuelle.

En outre, il devra être attentif aux évolutions professionnelles, particulièrement à celles touchant aux technologies de l'informatique et de la communication et être capable de s'adapter.

Ce poste sera pourvu à compter du 1er septembre 1999 par voie de détachement dans les conditions prévues par le décret n°85-986 du 16 septembre 1985. Les personnes intéressées sont invitées à adresser leur demande accompagnée d'un curriculum vitae détaillé, d'une lettre de motivation et d'une enveloppe timbrée, à la directrice du CRDP de Limousin, 39 F, rue Camille Guérin, 97036 Limoges cedex **dans les 15 jours** qui suivent la parution du présent avis au Bulletin officiel.

CDDP de la Saône-et-Loire (Mâcon)

■ Certifié de documentation

Fonctions

Chargé de documentation, le candidat retenu sera appelé à:

1 - Gérer le centre de ressources documentaires du CDDP:

À ce titre:

- il contribue à l'élaboration de la politique d'acquisition et la met en œuvre;
 - il assure le traitement de l'information;
 - il organise les accès documentaires et les activités de valorisation de la documentation administrative et pédagogique;
 - il met à disposition des usagers l'information localisée au CDDP ou accessible en ligne.
- 2 - Accueillir, orienter et accompagner le public.

3 - Conseiller les équipes pédagogiques d'écoles, de collèges, de lycées dans leurs projets; ce faisant, il concourt au développement des pratiques documentaires dans les enseignements.

4 - Contribuer au développement des systèmes d'information documentaire aux niveaux local, académique et national; à ce titre, il participe à des actions de mutualisation des ressources à ces trois échelons.

Compétences et aptitudes

- Documentaires

Le candidat devra:

- . connaître les méthodes et les techniques pour repérer, évaluer, valider, organiser et traiter les informations, les documents et leurs sources;
- . avoir une bonne pratique des outils de l'informatique documentaire (logiciels, bases de données en ligne et hors ligne);
- . être familiarisé avec l'environnement bureautique.

- Relationnelles et organisationnelles

Le candidat devra:

- . avoir le sens des relations humaines et être capable de travailler en équipe;
- . montrer de réelles qualités d'organisation et de rigueur;
- . faire preuve de curiosité intellectuelle.

- Connaissance du système éducatif

Le candidat devra:

- . bien connaître le système éducatif, son environnement, l'organisation et la culture des établissements scolaires;
- . être attentif aux programmes et méthodes pédagogiques ainsi qu'à leur évolution.

En outre, il devra être attentif aux évolutions professionnelles, particulièrement à celles touchant aux technologies de l'information et de la communication, et être capable de s'adapter.

Conditions d'exercice

Sous la responsabilité du directeur du CDDP, son action s'inscrit dans le cadre de la politique du CRDP au service des enseignants.

Il travaille en relation étroite avec le réseau CNDP dont il partage les objectifs, les techniques et les outils.

Il accomplit au CDDP l'essentiel de ses missions mais peut être amené à participer à des activités extérieures.

Il collabore avec les autres services du CDDP.

Il entretient des liens privilégiés avec les personnels des bibliothèques-centre de documentation (BCD) et des centres de documentation et d'information (CDI).

Ce poste, susceptible d'être vacant au 1er septembre 1999, sera pourvu par voie de détachement dans les conditions prévues par le décret n°85-986 du 16 septembre 1985.

Les personnes intéressées sont invitées à adresser leur demande accompagnée d'un curriculum vitae détaillé, d'une lettre de motivation et d'une enveloppe timbrée, dans les 15 jours qui suivent la parution du présent avis au Bulletin officiel, à M. le directeur du CRDP de Bourgogne, 3, avenue Alain-Savary, BP 490, 21013 Dijon cedex.

CDDP de Lozère (Mende)

■ Un poste d'enseignement de catégorie A est déclaré vacant au CDDP de Mende à compter du 1er septembre 1999.

Fonctions

Proche collaborateur du directeur du CDDP, cet enseignant sera appelé à le seconder dans les diverses missions du CDDP:

- il sera responsable de la librairie assurant la gestion, la promotion et la vente des produits du réseau ;

- il participera au développement des technologies de l'information et de la communication, il prendra en charge les projets éditoriaux.

Compétences et aptitudes

Esprit d'équipe et sens du service public indispensables ; bonne connaissance du système éducatif premier et second degré.

Rompus à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (informatique, multimédia, internet).

Pratique de la bureautique.

Ce poste sera pourvu, par voie de détachement, dans les conditions prévues par le décret n°85-986 du 16 septembre 1985.

Les enseignants intéressés sont invités à adresser leur demande, accompagnée d'un curriculum vitae, de deux enveloppes affranchies et d'une lettre de motivation à: M. le directeur du CRDP du Languedoc-Roussillon, allée de la Citadelle, 34064 Montpellier cedex, dans les 15 jours qui suivent la publication du présent avis au Bulletin officiel.

CDDP de la Moselle (Montigny-lès-Metz)

■ Enseignant de catégorie A, titulaire d'un CAPET, **Fonctions**

Le candidat retenu aura à développer les relations du CRDP avec l'enseignement technique et professionnel, le secteur de l'apprentissage sur l'ensemble de l'académie.

- Dans le domaine de l'édition:

Il devra faciliter le développement d'une production éditoriale en relation avec les priorités nationales et en prise avec les ressources et initiatives locales. Il impulsera en ce sens la production de documents pédagogiques utiles pour les enseignants tant sur les problématiques pédagogiques générales de l'alternance que sur le contenu des enseignements professionnels dans les différents métiers.

- Dans le domaine de la documentation:

Il aura la responsabilité de mettre en place des ressources de proximité pour les enseignants au sein des établissements scolaires et en fonction des filières de formation. Pour cela, il développera les partenariats nécessaires avec le DAET (délégué académique à l'enseignement technique), le DAFCO (délégué académique à la formation continue), le CSAIO (chef du service académique d'information et d'orientation) et travaillera avec les chefs d'établissement et le chef de service académique documentation du CRDP.

- Dans le domaine de l'animation:

Il aura à impliquer le CRDP en relation avec les corps d'inspection dans des animations à destination des enseignants.

En cohérence avec ses missions pédagogiques académiques, il aura à faciliter la promotion et la vente des productions du réseau en relation avec le service distribution et à assurer la responsabilité de la promotion pour le département de la Moselle.

Compétences

- Compétences pédagogiques

Le candidat devra avoir:

. une bonne connaissance de l'organisation et des filières de l'enseignement technique et professionnel,

. une aptitude à mettre en place des liens avec le secteur de l'apprentissage,

. une connaissance des pratiques pédagogiques liées à l'alternance et aux contacts avec le monde de l'entreprise.

- Compétences relationnelles

Le candidat devra avoir:

. la capacité de travailler avec les corps d'inspection, les chefs d'établissement, les enseignants,

. des qualités d'ouverture pour un travail d'équipe au sein du CRDP avec l'ensemble des services et le comité de direction.

Conditions d'exercice

Le candidat, dont la résidence administrative sera établie au CDDP de Moselle exercera ses missions régionales sous la responsabilité du directeur de CRDP et sa mission départementale pour la Moselle, sous la responsabilité de la directrice du CDDP de la Moselle.

Ce poste sera pourvu par voie de détachement, à compter du 1er septembre 1999, dans les conditions prévues par le décret n°85-986 du 16 septembre 1985.

Les personnes intéressées sont invitées à adresser leur demande accompagnée d'un curriculum vitae détaillé, d'une lettre de motivation et d'une enveloppe affranchie à leur adresse à Mme la directrice du CRDP de Lorraine, rue de Metz, CO 3320, 99, 54014 Nancy cedex, dans les 15 jours qui suivent la parution du présent avis au Bulletin officiel.

CDDP de l'Aveyron (Rodez), de la Manche (Saint-Lô), de l'Orne (Alençon) et de la Guyane (Cayenne)

■ Certifiés de documentation

Fonctions

Chargé de documentation, le candidat retenu sera appelé à:

1 - Gérer le centre de ressources documentaires du CDDP.

À ce titre:

- il contribue à l'élaboration de la politique d'acquisition et la met en œuvre;
- il assure le traitement de l'information;
- il organise les accès documentaires et les activités de valorisation de la documentation administrative et pédagogique;
- il met à disposition des usagers l'information localisée au CDDP ou accessible en ligne.

2 - Accueillir, orienter et accompagner le public.

3 - Conseiller les équipes pédagogiques d'écoles, de collèges, de lycées dans leurs projets; ce faisant, il concourt au développement des pratiques documentaires dans les enseignements.

4 - Contribuer au développement des systèmes d'information documentaire aux niveaux local, académique et national; à ce titre, il participe à des actions de mutualisation des ressources à ces trois échelons.

Compétences et aptitudes

- Documentaires

Le candidat devra:

. connaître les méthodes et les techniques pour repérer, évaluer, valider, organiser et traiter les informations, les documents et leurs sources;

. avoir une bonne pratique des outils de l'informatique documentaire (logiciels, bases de données en ligne et hors ligne);

. être familiarisé avec l'environnement bureautique.

- Relationnelles et organisationnelles

Le candidat devra:

. avoir le sens des relations humaines et être capable de travailler en équipe;

. montrer de réelles qualités d'organisation et de rigueur;

. faire preuve de curiosité intellectuelle.

- Connaissance du système éducatif

Le candidat devra:

- bien connaître le système éducatif, son environnement, l'organisation et la culture des établissements scolaires;

- être attentif aux programmes et méthodes pédagogiques ainsi qu'à leur évolution.

En outre, il devra être attentif aux évolutions professionnelles, particulièrement à celles touchant aux technologies de l'information et de la communication, et être capable de s'adapter.

Conditions d'exercice

Sous la responsabilité du directeur du CDDP, son action s'inscrit dans le cadre de la politique du CRDP au service des enseignants.

Il travaille en relation étroite avec le réseau CNDP dont il partage les objectifs, les techniques et les outils.

Il accomplit au CDDP l'essentiel de ses missions mais peut être amené à participer à des activités extérieures.

Il collabore avec les autres services du CDDP. Il entretient des liens privilégiés avec les personnels des bibliothèques-centre de documentation (BCD) et des centres de documentation et d'information (CDI).

Ces postes seront pourvus par voie de détachement, à compter du 1er septembre 1999, dans les conditions prévues par le décret n°85-986 du 16 septembre 1985. Les personnes intéressées sont invitées à adresser leur demande accompagnée d'un curriculum vitae détaillé, d'une lettre de motivation et d'une enveloppe timbrée, **dans les 15 jours** qui suivent la paru-

tion du présent avis au Bulletin officiel:

- pour le CDDP de l'Aveyron (Rodez) (poste susceptible d'être vacant), au directeur du CRDP de Midi-Pyrénées (académie de Toulouse), 3, rue Roquelaine, BP 7045, 31069 Toulouse cedex 07;

- pour le CDDP de la Manche (Saint-Lô) et pour le CDDP de l'Orne (Alençon), au directeur du CRDP de Basse-Normandie (académie de Caen), 21, rue du Moulin-au-Roy, BP 5152 14040 Caen cedex 01;

- pour le CDDP de la Guyane (Cayenne), au directeur du CRDP des académies de la Guadeloupe, de la Guyane et de la Martinique, route du Phare, Pointe des Nègres, BP 529, 97206 Fort-de-France cedex.

VACANCES
DE POSTES

NOR : MENE9901088V

AVIS DU 20-5-1999

MEN
DESCO A8

Conseillers en formation continue - rentrée 1999

■ En application des dispositions de la note de service n° 90-129 du 14 juin 1990, la liste des postes de conseillers en formation continue qui seront va-

cants ou susceptibles de l'être dans les académies, à compter de la rentrée scolaire 1999 est publiée ci-après. Il est demandé aux candidats à un changement d'académie de faire acte de candidature auprès du recteur de l'académie d'accueil.

ACADÉMIE	POSTES VACANTS	POSTES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE VACANTS
Aix	-	1
Amiens	4	-
Besançon	-	3
Bordeaux	2	10
Caen	1	2
Clermont-Ferrand	1	-
Corse	0	0
Créteil	3	3
Dijon	4	1
Grenoble	3	2
Guadeloupe	-	1
Guyane	2	-
Lille	4	3 à 5
Limoges	-	2
Lyon	5	3
Martinique	0	0
Montpellier	-	4
Nancy-Metz	4	2
Nantes	-	3 à 5
Nice	-	1

ACADÉMIE	POSTES VACANTS	POSTES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE VACANTS
Orléans-Tours	4	3
Paris	2	3
Poitiers	2	1
Reims	6	-
Rennes	3	1
Réunion	-	2
Rouen	-	4
Strasbourg	-	1
Toulouse	3	2
Versailles	7	5
TOTAL	60	63 à 67

VACANCES DE POSTES	NOR : MENP9901082V	AVIS DU 20-5-1999	MEN DPE
--------------------	--------------------	-------------------	---------

Postes au ministère de la défense

■ Le ministre de la défense, direction de la fonction militaire et du personnel civil, communique

la liste des postes de professeurs des universités et de maîtres de conférences susceptibles d'être vacants dans les écoles militaires suivantes, à la rentrée universitaire 1999-2000

ÉTABLISSEMENTS	GRADES	EMPLOIS	NOMBRE
École spéciale militaire de St-Cyr Coëtquidan 56381 Guer cedex Tél. 02 97 73 52 99	Professeur des universités ou maître de conférences	2ème section (droit public)	1
	Professeur des universités ou maître de conférences	6ème section (sciences de gestion)	1
	Professeur des universités ou maître de conférences	19ème section (sociologie)	1
	Professeur des universités ou maître de conférences	60ème section (mécanique)	1
	Professeur des universités ou maître de conférences	63ème section (électronique)	1
École navale Lanveoc-Poulmic 29240 Brest Naval Tél. 02 98 23 40 05	Maître de conférences	60ème section (mécanique)	2
École nationale supérieure des ingénieurs des études et techniques d'armement (ENSIETA) 2, rue François Verny 29806 Brest cedex 9 Tél. 02 98 34 88 00	Maître de conférences	60ème section (mécanique des solides)	1

Ces postes sont à pourvoir par la voie du détachement.

Les dossiers de candidature comportant une demande de détachement et un curriculum vitae très détaillé devront être déposés directement par les personnels intéressés auprès des commandements des écoles, dans un délai de quinze jours après publication de la liste au Bulletin officiel.

Des renseignements complémentaires pourront être fournis, le cas échéant, aux enseignants candidats par le commandant ou le directeur de l'école qui aura retenu leur attention. Une copie de la demande de détachement devra être adressée au ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, direction des personnels enseignants, 61-65 rue Dutot, 75732 Paris cedex 15.

VACANCE
DE POSTE

NOR : MENC9901083V

AVIS DU 20-5-1999

MEN
DRIC

Poste en République Fédérale d'Allemagne

■ Le Land de Saxe recrute, pour la rentrée 1999, des professeurs français confirmés pour les établissements saxons, lycées d'enseignement général ou d'enseignement professionnel et collèges, aux conditions suivantes:

1 - Profil

Cette offre s'adresse à des professeurs certifiés ou agrégés, ayant une expérience de l'enseignement de l'allemand ou du français langue étrangère et possédant une certaine ancienneté. Le sens de l'organisation et des contacts est apprécié.

2 - Modalités statutaires

- Statut d'employé
- Contrat à durée déterminée: de 1 à 2 ans
- Traitement établi selon les dispositions régissant les professeurs employés, prises au 22-6-1995 par le Land de Saxe et modifiées au 20-3-1996 selon la norme allemande générale à tous les Länder (TdL) pour la catégorie des enseignements relevant du statut d'employé (22-6-1995; modifications 5-9-1997).
- Le traitement varie selon la formation, l'âge et

la situation familiale et se situe entre 3000 DM et 3700 DM (net).

Il est appelé aux agents titulaires qu'ils pourront solliciter un détachement administratif auprès de leur ministère de tutelle. Dans ce cas, ils devront s'acquitter en France des cotisations au titre de la pension civile française et de l'assurance maladie pour conserver le bénéfice des droits sociaux français.

3 - Constitution du dossier

- Lettre de motivation rédigée en allemand
- CV tabulaire en allemand comportant une photo d'identité.
- Diplômes et certificats: traduction en allemand certifiée conforme et photocopie des originaux français certifiée conforme.
- Avis du chef d'établissement, traduit en allemand
- Écrire à: Sächsisches Staatsministerium für Kultus, Referat 14, Postfach 10 09 10, 01076 Dresden.
- Date limite de réception des candidatures : 15 juin 1999
- Envoyer la copie du dossier de candidature à l'Institut Français de Leipzig, Lumumbastr. 11-13, D-04105 Leipzig.

ÉMISSIONS TÉLÉVISÉES *
PRÉVUES SUR " LA CINQUIÈME " les 7 et 11 juin 1999

LUNDI 7 JUIN

9 H 40 - 9 H 55 - GALILÉE

(cycle 3 - collège)

HISTOIRE

Cette série propose :

LE BOCAGE S'ÉCLATE

Révolution dans le bocage

Dans la seconde partie du XX^e siècle, les campagnes françaises changent de façon spectaculaire : les animaux de trait sont remplacés par les machines, le nombre des paysans diminue considérablement et les paysages eux-mêmes se métamorphosent. A quelques kilomètres du Mont Saint-Michel, le bocage breton offre un paysage de petites parcelles entourées de talus plantés d'arbres, mais ce paysage tend à disparaître. Il correspond en effet à la vie des petites exploitations agricoles et des villages avant l'apparition des tracteurs. Depuis 1960, le grand mouvement d'intensification de la production a conduit à araser les talus et à couper beaucoup d'arbres, ce qui a bouleversé l'environnement. De jeunes agriculteurs font aujourd'hui un choix différent : ils améliorent la qualité de leurs produits et diversifient leurs activités en s'orientant vers le "tourisme vert".

VENDREDI 11 JUIN

9 H 40 - 9 H 55 - GALILÉE

(collège)

ÉDUCATION AUX MÉDIAS

Cette série propose :

CAPITAL

Signé Capital

Rares sont les magazines économiques à la télévision. C'est un genre difficile, trop technique et spécialisé, peu de diffuseurs se sont attaqués à de tels thèmes. Néanmoins M6, avec Capital, a innové en rendant populaire l'économie qui régit notre vie quotidienne ; le producteur du magazine a su en rendre les mécanismes vivants et compréhensibles. Choix des thèmes, angles des reportages, tout est conçu pour s'adresser au téléspectateur de la façon la plus proche possible. Mais quel est le secret de ce fameux "ton" Capital ?

* Ces émissions sont libres
de droits pour l'usage en classe.

N.B. : Les guides pédagogiques des émissions sont disponibles sur Internet :
www.cndp.fr, site Savoirs Collège, rubrique Galilée.