



BULLETIN OFFICIEL DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET
DU MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

● Programme national de pilotage
de la formation continue
des personnels ATOS et ITRF
des services déconcentrés - DGRH

ENCART
B.O. n°7
du 14-2-2008

PROGRAMME NATIONAL DE PILOTAGE DE LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS ATOS ET ITRF DES SERVICES DÉCONCENTRÉS - DGRH

Note du 4-2-2008

NOR : MENH0800096X

RLR : 613-1

MEN - DGRH-Mifor

Texte adresse aux rectrices et recteurs d'académie

■ Le programme national de pilotage (PNP) de la formation continue des personnels IATOSS des services déconcentrés pour l'année 2008 s'inscrit dans le cadre de la lettre de cadrage pluriannuel publiée au B.O. n° 26 du 7 juillet 2005, dont il prolonge et adapte les priorités. Il constitue un des éléments du document d'orientation à moyen terme de la formation des agents des administrations relevant de l'autorité du ministre de l'éducation nationale prévu à l'article 31 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 pris pour l'application du chapitre 1er de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique.

L'année 2008 sera, en effet, marquée par le début de la mise en œuvre de cette loi qui renforce, en l'institutionnalisant, le lien entre la "formation professionnelle des agents publics

tout au long de la vie" et la gestion des ressources humaines (GRH).

Le présent PNP sera donc, plus encore que ceux des dernières années, placé sous le sceau de la formation d'accompagnement du changement, tout particulièrement dans le domaine de la gestion des ressources humaines et de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), mais aussi dans le domaine de la gestion publique associé à la LOLF.

En revanche, il ne comportera plus de dispositif national de formation relatif à la décentralisation. La formation des TOS, qui demeure une priorité nationale - que les TOS soient intégrés dans la fonction publique territoriale, détachés sans limitation de durée ou mis à disposition - est désormais du seul ressort académique, dans des conditions que chaque académie détermine, en liaison avec les collectivités concernées, en fonction de la spécificité de sa situation.

I - Les priorités nationales

I.1 La gestion des ressources humaines

Le PNP 2008 va être particulièrement riche en matière de GRH et de GPEEC.

En 2005 et 2006, l'effort a porté surtout sur l'évaluation et la notation des personnels. En matière de GPEEC, un important travail sur l'évolution des métiers administratifs a permis la construction de nouveaux référentiels sur lesquels vos services de formation se sont appuyés pour faire acquérir aux agents concernés les compétences nécessaires.

Aujourd'hui, la loi du 2 février 2007 donne le coup d'envoi d'une vaste réforme qui octroie à la formation professionnelle tout au long de la vie une place prépondérante dans les politiques de GRH. Restructuration des plans de formation, mise en place d'un droit individuel à la formation (DIF), reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, périodes de professionnalisation, entretiens professionnels, bilans de carrière, tout cela va modifier en profondeur les pratiques actuelles et nécessiter des séminaires d'explicitation, de réflexion, d'élaboration de plans stratégiques et de construction d'outils.

Un travail de réflexion a déjà été engagé avec vous, à l'initiative de la Mission de la formation de la DGRH, sur la construction des plans de formation académiques. C'est pourquoi, en 2008, ces plans devront être conçus pour permettre la mise en œuvre de l'ensemble des mesures nouvelles.

Mais aussi, et surtout, les actions menées dans le domaine de la GRH (et donc de la formation) devront être en cohérence avec la stratégie de gestion des ressources humaines définie dans le document national d'orientation à moyen terme.

Tous les personnels concernés devront être formés aux nouvelles pratiques induites par la mise en œuvre de la loi. L'encadrement devra parfaitement maîtriser l'entretien professionnel et son volet formation. Les responsables RH devront pouvoir prendre en compte les acquis de l'expérience professionnelle dans le

parcours de chaque agent et se doter des outils nécessaires à la gestion individuelle (celle du DIF par exemple). Ils auront également à mener des entretiens de carrière et donc à en posséder la technique, à repérer les compétences en vue de la création de viviers, à veiller à la transmission des savoirs, etc. Le rôle de la formation dans ce contexte est déterminant.

Tout au cours de l'année 2008, des dispositifs nationaux seront organisés sur ces thèmes afin de vous aider au mieux dans cette démarche.

I.2 La gestion publique et la LOLF

La MIFOR, après une phase de sensibilisation destinée aux services déconcentrés et aux EPLE, a accompagné la DAF dans la mise en œuvre de la LOLF durant ces 2 dernières années (séminaires interacadémiques, formation des réseaux de la DAF, des contrôleurs de gestion, université d'automne, ...).

Pour répondre aux recommandations de la Cour des comptes, un groupe de travail national a construit un outil de pilotage et de management (ODICE : Outil de Diagnostic Interne Comptable des EPLE) permettant de rendre un meilleur service aux usagers en repérant les dysfonctionnements dans le domaine comptable. Les formations au contrôle interne comptable en EPLE se dérouleront pour les académies au cours du 1er trimestre 2008.

Aujourd'hui on observe l'émergence de nouveaux besoins en formation, particulièrement sur les notions de qualité, de performance et de mesure de la performance. On enregistre également une forte demande de mutualisation et d'échanges de bonnes pratiques entre académies. Ce seront donc les axes de travail proposés par la MIFOR en 2008.

II - Les modalités de mise en œuvre

La rénovation des modalités de mise en œuvre appliquée à l'occasion du PNP 2005-2006 a donné les résultats escomptés.

En effet, l'information "en temps réel" et le dialogue permanent qui s'est instauré entre vos services de formation et la MIFOR ont conféré une réelle efficacité à la gestion des

dispositifs de formation, ainsi qu'une grande souplesse permettant une bien meilleure réactivité. Cette formule doit donc être conservée, mais la vigilance des services de formation ne doit pas se relâcher car c'est au jour le jour qu'ils doivent prendre connaissance des messages qui leur sont adressés, sans oublier leur rôle essentiel de relais entre les stagiaires et la MIFOR.

Les modalités de formation ont également évolué.

On assiste à un essor remarquable de la formation à distance puisque l'on observe une augmentation de plus de 20% du nombre de sites internet de formation depuis 2005 et que 27 académies proposent désormais des dispositifs à distance, ce qui permet à un millier de personnes par an de suivre des formations, soit en préparation aux concours, soit en adaptation à l'emploi ou encore pour l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'évolution des métiers.

Au cours de l'année 2008, c'est la formation en situation de travail qui requerra notre attention. Un premier dispositif dédié à "l'organisation apprenante" permettra d'appréhender la méthodologie propre à cette modalité afin

qu'elle puisse progressivement être mise en œuvre dans les académies dans un souci d'efficience accrue.

Enfin, dans un contexte de fort renouvellement de personnels, il est important de pouvoir capitaliser et transmettre les savoirs, au sein de l'unité de travail mais aussi grâce à des dispositifs de formation dédiés, en commençant par l'adaptation à l'emploi et le tutorat.

Comme vous pouvez le constater, ce PNP propose une programmation de dispositifs de formation sur l'année civile 2008, et non sur une année scolaire comme c'était le cas précédemment. La correspondance entre l'année budgétaire et l'année de formation rendra les choses plus simples et plus lisibles, notamment pour le suivi des actions.

C'est donc une année 2008 riche et intense qui s'annonce. Chacun d'entre nous y a un rôle de premier plan à jouer, et je souhaite que chacun d'entre nous contribue activement à la réussite des réformes.

Pour le ministre de l'éducation nationale
et par délégation,
Le directeur général des ressources humaines
Thierry LE GOFF

PNP 2008 : DISPOSITIFS DE DÉCEMBRE 2007 À DÉCEMBRE 2008

Intitulé	Objectifs	Publics	Durée Nbre de personnes	Calendrier
GRH				
Rencontres inter-académiques sur la loi sur la formation tout au long de la vie	Explication de la loi, du décret et de la circulaire spécifique à l'éducation nationale. Mise en place du déploiement en académie.		1 jour	1er semestre 2008
La formation : un outil majeur de management	Formation de formateurs à l'entretien professionnel (évaluation + formation), le rôle de conseil en formation du responsable hiérarchique, la formation dans la construction des compétences individuelles et collectives.	Les correspondants RH	3 jours	1er trimestre 2008
L'entretien professionnel, l'entretien de carrière et le bilan de carrières	Objectifs, enjeux et méthodologie.	DRH	2 jours 30 pers	1er trimestre 2008
RAEP/organisation apprenante et rôle pédagogique du manager	La formation au sein de l'unité de travail, l'acquisition des compétences, la reconnaissance des acquis par la hiérarchie (n+1) puis par l'institution.	Équipes académiques : DRH + cadre administratif + chef d'ét. + gestionnaire d'ét.	4 sessions de 3 jours 30 pers. par session	1er semestre 2008
La formation au cœur de la GRH	Repérer des compétences dans l'unité de travail ou lors de sessions de formation, création d'un vivier, accompagnement des carrières.	DRH	3 jours 30 pers.	2ème semestre 2008
Stratégie pour décider au quotidien	Donner aux décideurs académiques la capacité de se doter des outils performants adaptés à chaque type et chaque niveau de décision.	ouvert à candidatures	3 jours 30 pers.	2ème semestre 2008
Optimisation de l'organisation et du fonctionnement des services	Échanges de pratiques et d'expériences menées dans chaque rectorat. Former aux outils et méthodes d'élaboration et de pilotage de projets transversaux et interservices.	SG + SG adjoints	2 jours 30 pers.	1er semestre 2008

Intitulé	Objectifs	Publics	Durée Nbre de personnes	Calendrier
Accompagnement au changement				
“Fenêtres sur CHORUS” : outil développé par l’agence pour l’informatique financière de l’État (AIFE)	Dans la perspective de la préparation du déploiement CHORUS (nouvelle application de gestion financière) et afin d’appréhender les travaux à engager pour définir l’organisation à mettre en place, les acteurs à mobiliser et les habilitations à leur donner pour chaque programme : Sensibiliser l’ensemble des services déconcentrés aux différentes composantes du projet CHOREGIE Permettre de découvrir les fonctionnalités de base de CHORUS	Ouvert à candidatures	1 jour/ interacadémique 50 pers. /académies	9 interacadémiques février et mars 2008
POLCA (Pilotage organisationnel de la LOLF en centrale et en services déconcentrés) INDIA ODE	Formation de formateurs Comment utiliser les bases de données pour répondre aux différentes demandes académiques et nationales	Sur désignation académiques Prérequis : connaissance B.O.	1 jour 30 pers. (3 groupes de 10) 1 jour 30 pers. (3 groupes de 10)	8-9 22-23 avril 2008 13-14 mai 2008
La performance et sa mesure	Connaître, mesurer, donner du sens, devenir efficace. Moyens/performance : améliorer les pratiques	Ouvert à candidatures	3 jours	1er semestre 2008
Performance et qualité	Élaborer et piloter une démarche qualité afin d’améliorer la performance	Encadrement académique	3 jours	2ème semestre 2008
Les BOP (budgets opérationnels de programme) Les AÉ-CP (autorisation d’engagement et crédits de paiement) La comptabilité de l’État	Apports de connaissances et échanges de pratiques	Ouvert à candidatures	3 jours : (inscription possible : uniquement 1er jour (BOP) ou 3 jours consécutifs) 30 pers.	1er semestre 2008
IHS	Poursuite des travaux sur les tableaux de bord	Les IHS	2 jours 30 pers.	5 et 6 février 2008

Intitulé	Objectifs	Publics	Durée Nbre de personnes	Calendrier
Adaptation à l'emploi				
Les médecins de l'éducation nationale	Cette adaptation à l'emploi porte sur des champs transversaux (connaissance du système éducatif, démarche de projet,...) et est destinée aux médecins issus des concours de recrutement et vient en complément de la formation dispensée à l'ENSP sur les domaines médicaux et de santé publique.	Médecins issus des concours de recrutement 2007 et 2008	10 jours répartis sur plusieurs modules de 2 ou 3 jours chacun	du 28 janvier au 1er février 2008
Les nouveaux gestionnaires de pensions			3 jours	octobre 2008
Les chefs de division des rectorats			2 modules de 3 jours	2 ^e semestre 2008
Les agents comptables			5 jours	nov. 2008
Les conseillers techniques des recteurs (médecins, infirmiers, services sociaux) et conseillers techniques départementaux (médecins, infirmiers, assistants sociaux)	Ces dispositifs concernent les personnels nouvellement nommés et dont le nombre est trop faible dans chaque académie. Ils sont alors réunis au niveau national pour bénéficier d'un accompagnement à la prise de fonction.		Un module de 3 jours commun à tous les CT nouvellement nommés Un module CTR Un module CTD	2 ^e me semestre 2008
Professionnalisation des équipes académiques de formation				
Formation de formateurs à distance	Formation de formateurs sur les principes et les outils de Foad.	Les formateurs intervenant dans des dispositifs de formation à distance dans les académies	2 sessions par an 30 pers. par session	printemps et automne 2008
Formation Scorm	Réflexion sur la conception de dispositifs de formation à distance	Les PRA en formation à distance	20 pers.	printemps 2008
Documentalistes de services formation	Maintenir et dynamiser le réseau	Les documentalistes des services de formation	20 pers.	octobre 2008
Séminaire CAFA	Les responsables CAFA ou assimilés		30 pers.	16 janvier 2008 1er avril 2008 1er juillet 2008 automne 2008

Intitulé	Objectifs	Publics	Durée Nbre de personnes	Calendrier
Professionnalisation des équipes académiques de formation (suite)				
Plan de développement des compétences	Accompagner la mise en place d'un plan de développement des compétences dans un service ou une académie.	Les DRH d'académie et les responsables CAFA	60 pers.	17 et 18 janvier 2008
Capitalisation et transmissions des savoirs	Dans un contexte de fort renouvellement des personnels, comment préserver culture et savoirs-faire afin de les transmettre aux nouveaux nommés.	Les responsables CAFA	30 pers.	2-3 avril 2008
Démarche de projet de service	Audit, accompagnement au changement.	Les responsables CAFA et les DRH d'académie	60 pers.	2-3 juillet 2008
Groupes de travail				
Mise à jour du vademecum du gestionnaire nouvellement nommé en EPLE	Groupe de travail	Des gestionnaires en EPLE	6 à 8 personnes	
Contrôle interne comptable	Élaboration d'un document de synthèse	Les académies expérimentatrices	8 à 10 personnes	

NOTE TECHNIQUE À L'ATTENTION DES SERVICES ACADÉMIQUES DE FORMATION DES PERSONNELS ATOS

Toute inscription à un dispositif doit se faire par l'intermédiaire du service académique de formation qui organise sa campagne de recueil de candidatures puis les transmet au moyen de l'outil Gaïa PNP.

Les modalités de convocations restent inchangées (RESCAFA).