



**ACADÉMIE
DE LYON**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

BULLETIN D'INFORMATIONS RECTORALES

ANNÉE SCOLAIRE 2023 / 2024

SOMMAIRE DU BIR N°26 DU 2 AVRIL 2024

SECRETARIAT GÉNÉRAL DE L'ACADÉMIE - DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	2
LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ACADÉMIQUES RELATIVES AUX PROMOTIONS ET À LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS.....	2
DIRECTION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS	9
RECRUTEMENT ET EMPLOI DES ÉTUDIANTS ALTERNANTS SECOND DEGRÉ PUBLIC – RENTRÉE SCOLAIRE 2024.....	9
ACCÈS AU GRADE DE PROFESSEUR AGRÉGÉ DE CLASSE EXCEPTIONNELLE – ANNÉE 2024	13
TABLEAU D'AVANCEMENT À LA HORS CLASSE DES AGRÉGÉS - ANNÉE 2024.....	14
ACCÈS A LA CLASSE EXCEPTIONNELLE DES PROFESSEURS CERTIFIÉS, DES PROFESSEURS DE LYCÉES PROFESSIONNELS, DES PROFESSEURS D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE, DES CONSEILLERS PRINCIPAUX D'ÉDUCATION ET DES PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE – ANNÉE 2024	15
TABLEAUX D'AVANCEMENT À LA HORS CLASSE DES PROFESSEURS CERTIFIÉS, DES PROFESSEURS DE LYCÉE PROFESSIONNEL, DES PROFESSEURS D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE, DES PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DES CONSEILLERS PRINCIPAUX D'ÉDUCATION - ANNÉE 2024.....	16
DIRECTION DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS ET DE L'INSTRUCTION EN FAMILLE.....	17
LISTE D'APTITUDE D'ACCÈS À L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION DE PROFESSEUR DE CHAIRES SUPÉRIEURES DES MAÎTRES CONTRACTUELS ET AGRÉGÉS DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ - ANNÉE SCOLAIRE 2024/2025	17
TABLEAUX D'AVANCEMENT POUR L'ACCÈS AUX ÉCHELLES DE RÉMUNÉRATION HORS-CLASSE DES PROFESSEURS AGRÉGÉS, DES PROFESSEURS CERTIFIÉS, DES PROFESSEURS D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE ET DES PROFESSEURS DE LYCÉE PROFESSIONNEL DES MAÎTRES CONTRACTUELS DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS SOUS CONTRAT - ANNÉE SCOLAIRE 2024/2025	18
DIRECTION DES PERSONNELS D'ENCADREMENT	19
PERSONNELS DE DIRECTION : APPEL À CANDIDATURE POUR LE RECRUTEMENT DE PERSONNELS FAISANT FONCTION D'ADJOINT AU CHEF D'ÉTABLISSEMENT POUR LES ANNÉES SCOLAIRES 2023-2024 ET 2024-2025	19
INSPECTION PÉDAGOGIQUE RÉGIONALE D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE.....	20
LISTE DES SECTIONS SPORTIVES SCOLAIRES A LA RENTRÉE SCOLAIRE 2024.....	20
ÉCOLE ACADÉMIQUE DE LA FORMATION CONTINUE	21
RECRUTEMENT DE FORMATEURS ET FORMATRICES ACADÉMIQUES SECOND DEGRÉ.....	21
RECRUTEMENT DE FORMATEURS ET FORMATRICES DU PREMIER DEGRÉ DE L'ÉCOLE ACADÉMIQUE DE LA FORMATION CONTINUE (FEA 1D) POUR L'ANNÉE SCOLAIRE 2024-2025	23
RECRUTEMENT D'ACCOMPAGNATEURS DE PROJETS INNOVANTS ET DE CHARGÉS DE MISSION INNOVATION POUR L'ANNÉE SCOLAIRE 2024-2025.....	25

SECRETARIAT GÉNÉRAL DE L'ACADÉMIE DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ACADÉMIQUES RELATIVES AUX PROMOTIONS ET À LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

BIR n°26 du 2 avril 2024

Réf. : SG-DRH

Le présent document formalise les lignes directrices de gestion de l'académie de Lyon en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, applicables aux :

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (Psy-EN) ;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) ;
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection ;
- personnels techniques et pédagogiques des filières jeunesse et sports.

Les lignes directrices de gestion l'académie de Lyon sont établies pour trois ans et peuvent faire l'objet d'une révision au cours de cette période.

Ces lignes directrices de gestion définissent les orientations générales ainsi que les procédures applicables en matière de promotion et de valorisation des parcours dans le cadre de l'application des lignes directrices de gestion ministérielles, tout en tenant compte des particularités du territoire.

Les lignes de gestion académiques sont soumises, pour avis, aux comités sociaux d'administration académiques. Elles peuvent être également présentées, pour information, aux comités d'administration spéciaux concernés.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion est présenté chaque année devant le comité social académique.

1. Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière

- Le ministère assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en deux ou trois grades.

L'objectif est de permettre à minima à tous les agents déroulant une carrière complète, d'évoluer au moins au sein de deux grades, conformément aux dispositions du protocole PPCR.

L'avancement de grade par **tableau d'avancement** s'effectue, selon les corps, **au choix ou par examen professionnel**.

- En outre, les personnels peuvent valoriser et diversifier leurs parcours en accédant à des corps de catégorie ou de niveau supérieur selon différentes voies : concours ou liste d'aptitude.

Outre les procédures de droit commun, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'une voie dérogatoire de promotion interne en application de l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il s'agit d'accéder à un corps de niveau ou de catégorie supérieur ou supérieure, par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics conformément aux modalités prévues par le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020.

- Les personnels peuvent également être nommés sur des emplois leur permettant d'exercer des responsabilités supérieures (par exemple, secrétaire général d'académie, directeur académique des services de l'éducation nationale) ou de nouvelles responsabilités (directeur d'école).

Dans le cadre de l'avancement ou de la promotion dont peuvent bénéficier les agents en fin de carrière, leur attention est appelée sur le fait que le nouvel échelon doit avoir été détenu pendant six mois pour servir de base à la liquidation des droits à pension.

2. Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels

Pour les promotions de l'ensemble de ses personnels, l'académie met en place des procédures transparentes qui s'appuient sur les orientations et les critères généraux ci-après.

2.1. Prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle

Pour prononcer les promotions de grade et de corps, sont pris en compte les éléments relatifs **au parcours professionnel et au parcours de carrière des personnels**.

L'objectif est d'apprécier, tout au long de la carrière, l'investissement professionnel de l'agent, son implication au profit de l'institution dans la vie de l'établissement ou dans l'activité du service, la richesse et la diversité de son parcours professionnel au travers des différentes fonctions occupées et, le cas échéant, de leurs conditions particulières d'exercice, ses formations et ses compétences.

Les avancements de corps et de grade sont effectués dans le respect du nombre de promotions autorisées annuellement.

Certains processus s'appuient sur un barème. Néanmoins, celui-ci ne revêt qu'un caractère indicatif, l'administration conservant son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances, ou d'un motif d'intérêt général, notamment pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2.2. Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Une attention particulière est portée à **l'équilibre entre les femmes et les hommes** dans le choix des propositions, conformément au **protocole d'accord du 8 mars 2013 complété le 30 novembre 2018** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-10 du Code général de la fonction publique (CGFP).

Le recteur et les inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale (IA-Dasen) s'attachent à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. À cette fin, cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions.

Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Des données sexuées sont présentées annuellement dans le bilan relatif à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion. Plus particulièrement, **l'exercice des fonctions à temps partiel ne doit pas être un critère discriminant** pour l'avancement de grade ou la promotion de corps. Sa prise en compte pour l'analyse d'un dossier de promotion constitue une discrimination indirecte prohibée par la loi.

2.3. Prévention des discriminations

La gestion des carrières des personnels est fondée sur **le principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations**, conformément aux politiques des ministères en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de handicap et plus généralement de diversité.

Les personnels encadrants et les gestionnaires de ressources humaines sont particulièrement sensibilisés et sont formés sur ces questions.

• Promotion des personnels en situation de handicap

L'article L. 131-8 du Code général de la fonction publique prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir le **respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap**, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur.

Il convient donc d'apprécier strictement leurs compétences et leur valeur professionnelle sans les moduler au regard des retentissements que peut avoir le handicap sur leur organisation de travail ou leurs besoins particuliers.

En effet, dans certains cas les agents concernés peuvent se voir contraints de demander un temps partiel et/ou des aménagements spécifiques. Les rapports les concernant ne doivent pas non plus évoquer le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés.

• Prise en compte de la diversité des environnements professionnels

Les promotions reflètent, dans toute la mesure du possible, la diversité des environnements professionnels (diversité des univers d'exercice et des territoires, représentativité des disciplines et spécialités).

- **Prise en compte de l'activité exercée dans le cadre d'un mandat syndical**

Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

Par ailleurs, en application des articles L. 212-4 et L. 212-5 du Code général de la fonction publique, les agents déchargés syndicaux qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail supérieure ou égale à 70 % d'un service à temps plein depuis au moins six mois sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps lorsqu'ils réunissent les conditions requises. Pour déterminer la quotité de temps consacrée à l'activité syndicale, l'ensemble des dispositifs existants d'absence pour motif syndical est pris en compte.

Ainsi, l'agent promu doit communiquer les informations relatives à son service de gestion avant fin janvier au titre de l'année scolaire à laquelle le tableau d'avancement ou avancement d'échelon est établi :

- l'utilisation de crédits d'heures sur la base de l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;
- les autorisations spéciales d'absences obtenues au titre des articles 13 et 15 du décret du 28 mai 1982 ;
- les contingents d'autorisations d'absence mises en œuvre au titre de l'article 95 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.

L'inscription au tableau d'avancement a lieu au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement. Ces anciennetés moyennes sont publiées dans les notes de service annuelles.

3. Un accompagnement des agents à l'entrée de la métier et tout au long de leur carrière

3.1. Un accompagnement continu des agents

Le ministère poursuit et renforce sa politique de gestion des ressources humaines autour de trois objectifs : la personnalisation, la proximité, l'accompagnement des parcours professionnels.

Cette politique traduit la volonté du ministère de créer les conditions optimales pour le bien-être de ses agents, pour favoriser leur épanouissement personnel et leur développement professionnel, eux-mêmes gages de la qualité du service public d'éducation, de la jeunesse et des sports.

Désormais incarnée par la feuille de route RH dans l'académie, la politique de gestion des ressources humaines et l'accompagnement individualisé qui en découle reposent sur la mobilisation des compétences et la mise en synergie de l'ensemble des acteurs de la chaîne RH, de l'accompagnement et de la formation. Elle doit permettre à chaque agent d'être accompagné à chaque étape de sa carrière, dès l'entrée dans le métier. Cet accompagnement prend la forme d'information, de conseil, le cas échéant, d'un soutien, d'accès à de la formation, et peut être mobilisé par l'agent pour favoriser son développement personnel, construire un projet d'évolution professionnelle ou de mobilité, en interne du ministère ou en dehors de ce dernier. Cet accompagnement à l'entrée dans le métier et tout au long de la carrière s'inscrit dans l'esprit de l'arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents de l'État. Il concerne les agents titulaires et sera particulièrement développé pour les agents contractuels.

- **Formation et accompagnement à l'entrée dans le métier : un parcours d'intégration et de formation**

Le moment de l'entrée dans le métier est déterminant pour le déroulement ultérieur des parcours professionnels. L'objectif est de sécuriser la prise de fonction des agents et de les accompagner non seulement en proximité mais aussi dans le temps, dans le cadre d'un parcours mobilisant l'ensemble des acteurs RH et de la formation, en posant le cadre d'une culture professionnelle commune.

Ce parcours environne la prise de fonction et articule différentes étapes, tels l'accueil institutionnel, l'offre d'une formation à la culture professionnelle commune, notamment celles relatives aux valeurs de la République, à l'égalité des chances, à la lutte contre les inégalités et toute forme de discrimination et de violence, aux enjeux écologiques, l'accompagnement à l'entrée dans le métier.

En appui de cet accompagnement pour l'entrée dans le métier, des dispositifs d'accompagnement personnalisés, individuels ou collectifs, sont mobilisés, en particulier ceux liés à l'appropriation des gestes métier au moyen du tutorat, à l'appui des apports de la recherche et en lien avec les universités. Des dispositifs favorisant le conseil et le partage d'expertise entre pairs peuvent également être organisés, tel le mentorat collectif, pratiqué soit à l'échelle de l'environnement direct de travail, soit au niveau du bassin ou de la circonscription. Enfin, au titre de ce même parcours, une phase de consolidation de la pratique professionnelle peut être proposée l'année suivante.

- **Accompagnement et formation tout au long de la carrière**

Un nouveau schéma directeur de la formation continue et de nouvelles écoles académiques de la formation.

Une deuxième édition du schéma directeur de la formation continue et tout au long de la vie de tous les agents du ministère 2022-2025 (MENH2201155C, circulaire MENJS du 11 février 2022)) poursuit la volonté ministérielle de la mise en œuvre d'une formation plus à l'écoute des besoins des personnels, plus en proximité des environnements de travail et au service du développement professionnel des individus et des collectifs. Il s'adresse aussi aux agents de la jeunesse et des sports, dans le respect de leurs spécificités, avec l'objectif de renforcer la continuité éducative.

Au croisement des besoins de l'institution et de ceux des agents, il décline les orientations du schéma directeur de la formation professionnelle des agents de l'État et constitue le cahier des charges des plans de formation aux niveaux national, académique et des établissements.

Le ministère doit favoriser l'accès de tous les agents à la formation continue, permettre à chaque personnel d'enseignement, d'éducation, administratif, d'encadrement, de santé (développement professionnel continu), d'être acteur de son parcours, notamment en utilisant les dispositifs de formation à l'initiative de l'agent, tels le compte personnel de formation et le congé de formation professionnelle, qui doivent être progressivement renforcés, donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et permettre, dès que possible, l'accès à des diplômes et des certifications, mais aussi le développement, dans le cadre d'un parcours, des compétences lui permettant d'atteindre un objectif d'évolution professionnelle ou de répondre à un souhait de mobilité.

Cet accompagnement par la formation est incarné désormais par les nouvelles écoles académiques de la formation continue à destination de tous les personnels, avec une offre renouvelée de formations, plus lisible, plus accessible, plus proche des besoins des agents et plus en proximité avec l'environnement de travail de chaque agent, et proposant un accès à de véritables parcours davantage à la main des agents. Cette offre s'appuie sur le recueil des besoins des agents, leur analyse et l'examen de leur évolution, en particulier dans le cadre du conseil académique de la formation. Elle doit être construite, s'agissant du service public d'éducation et de la jeunesse et des sports, en cohérence avec l'objectif de continuité pédagogique, à l'appui d'une organisation favorisant la formation des agents. Ces objectifs sont désormais mesurés par quinze indicateurs adossés au schéma directeur ministériel de la formation.

Dans ce cadre, une attention particulière doit être accordée à la formation des agents contractuels, notamment pour les accompagner dans la préparation des concours et favoriser leur fidélisation.

- **Des feuilles de route RH académiques et un dispositif renforcé de ressources humaines de proximité.**

Chaque académie dispose désormais d'une feuille de route RH, destinée à permettre au ministère dans son ensemble de conforter sa politique d'accompagnement RH personnalisé et de proximité dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue. Cette dernière passe par la professionnalisation de la fonction RH, à commencer par la structuration de la fonction recrutement dans l'ensemble du système afin notamment de tenir compte de la composante contractuelle de l'effectif du ministère et d'explorer des viviers nouveaux.

L'objectif est de mobiliser l'ensemble de la chaîne des acteurs responsables de l'accompagnement des agents, dès l'entrée dans le métier et tout au long de la carrière : l'encadrement de proximité des enseignants (inspecteurs et chefs d'établissement), les directeurs académiques des services de l'éducation nationale (Dasen), les conseillers RH de proximité, le pôle RH académique, l'école académique de la formation continue, les chefs de service et les managers de proximité, les référents laïcité et handicap, les acteurs de la filière médico-sociale.

- **Le service de ressources humaines de proximité**

Pour répondre à l'enjeu de proximité, l'académie de Lyon a mis en place une agence RH de proximité dans chacun des départements (Ain, Loire, Rhône). Dirigée par un(e) DRH de proximité, chacune de ces agences est composée de conseillers RH de proximité. Chaque agent peut ainsi contacter et/ou rencontrer un conseiller RH de proximité via la plateforme <https://portail.ac-lyon.fr/proxirh/> qui permet de prendre rendez-vous et de dialoguer en toute confidentialité avec un conseiller RH de proximité.

Le service RH de proximité n'exerce pas de compétence en matière de gestion administrative (avancement et promotion).

Chaque agence RH offre à tous les agents des rendez-vous d'information et d'orientation sur les projets d'évolution professionnelle, rendez-vous organisés sur tous les territoires et un parcours « mobilité » a été mis en place par le service RH de proximité.

- **La structuration de la fonction « recrutement »**

La professionnalisation de la fonction RH dans l'académie de Lyon s'incarne à tous les niveaux des services et notamment par la création d'une direction du recrutement, équipe dirigée par une directrice des ressources humaines adjointe et composée à la fois de chargés de mission recrutement et de conseillers RH de proximité à valence recrutement dans chaque département.

Cette équipe initie et organise des partenariats avec différents acteurs locaux sur les territoires de l'académie notamment dans le cadre de la convention régionale signée avec Pôle emploi. Elle participe à différents événements liés au recrutement sur nos territoires et à une meilleure connaissance et valorisation des différents métiers de l'éducation nationale.

- **L'accompagnement des personnels vers des fonctions d'encadrement**

Le ministère et les académies accompagnent les personnels désireux d'évoluer professionnellement vers des fonctions d'encadrement, sur des postes en administration centrale, auprès d'opérateurs et au sein des services académiques et départementaux.

Le ministère organise depuis 2014 dans les académies, au sein des directions de l'administration centrale, et depuis 2022 dans des établissements d'enseignement supérieur, une revue des cadres qui permet de rencontrer des cadres désireux d'évoluer à court ou moyen terme vers des emplois fonctionnels (sous-directeur, chef de service, directeur de projet, expert de haut niveau, secrétaire général, directeur de cabinet, conseiller de recteur, inspecteur académique-directeur académique des services de l'éducation nationale (IA-Dasen), adjoint au Dasen en charge du premier degré, secrétaire général de direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN), directeur général des services). Les entretiens proposés ont pour objectif d'accompagner ces agents dans la construction de leurs parcours professionnels et dans leurs transitions.

Des missions académiques de l'encadrement (MAE) ont été déployées depuis 2021 dans l'ensemble des académies. Elles visent à identifier et à accompagner des cadres dans leurs parcours et le développement de leur potentiel, à l'appui d'une offre de services dédiée (formation, immersion, mentorat, etc.). Ce dispositif académique s'inscrit en cohérence et en complémentarité avec la revue des cadres pilotée au niveau national. La MAE de l'académie de Lyon propose des entretiens individualisés aux différents agents identifiés et les accompagne ensuite dans leur désir d'évolution professionnelle et pour la construction de leur parcours professionnel notamment grâce à l'organisation de stages d'observation en immersion.

- **Accompagnement des transitions professionnelles**

Le ministère doit accompagner les parcours de ses agents et leurs souhaits d'évolution professionnelle, tant en interne du système éducatif qu'à l'extérieur de celui-ci. Il s'agit désormais de prendre en compte les aspirations de chacun et d'adapter cet accompagnement de proximité à la tendance récente à l'accélération des mobilités sur le marché du travail, en particulier auprès des nouvelles générations, caractérisant désormais tant le secteur public que le secteur privé.

Dans cet esprit, le ministère a initié, en partenariat avec le réseau des Instituts régionaux d'administration (IRA), le Parcours passerelle, qui permet à des enseignants d'être recrutés chaque année dans le corps des attachés d'administration de l'État. Plus généralement, l'accompagnement doit permettre à tout agent d'être conseillé dans son souhait de rejoindre d'autres fonctions en interne ou en externe ou de bénéficier d'un plan d'accompagnement dans le contexte d'une réorganisation. Chaque académie doit proposer aux agents qui le souhaitent des périodes d'immersion, des forums de la mobilité, des ateliers d'évolution professionnelle, en nouant des partenariats avec les acteurs locaux des bassins d'emploi (PFRH, Apec et Pôle emploi).

L'agent en reconversion ou en mobilité bénéficie d'une offre de services pour son orientation professionnelle, consistant en des diagnostics de compétences, en la définition d'un plan de mobilité, d'un accès à des offres d'emploi sourcées, en des conseils lui permettant de faire aboutir son évolution professionnelle (rédaction de CV, lettres de motivation, préparation à l'entretien d'embauche, auto-entrepreneuriat). L'objectif est aussi de capter de nouveaux viviers, en donnant de la visibilité à l'employeur académique parmi les acteurs interministériels présents localement.

Pour les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ou lorsque l'adaptation du poste n'a pas été possible, un reclassement et une préparation au reclassement tels qu'ils sont fixés par le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 doivent être proposés. La période de reclassement doit être accordée de manière à permettre le suivi d'une formation qualifiante pour assurer une véritable transition professionnelle.

Le service RH de proximité de l'académie de Lyon participe en lien avec les services médico-sociaux et les services de gestion à la mise en œuvre de ce dispositif de reclassement en accompagnant notamment la période de préparation au reclassement pour les agents concernés par une inaptitude.

• **Accompagnement des dispositifs de rupture conventionnelle et de retraite progressive**

Le même accompagnement personnalisé est fourni aux agents souhaitant mobiliser le dispositif de rupture conventionnelle

(cf. note de cadrage DGRH du 9 juillet 2020 sur la mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans les services déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse), qui cible la cessation définitive des fonctions et consiste en un accord mutuel entre un agent et son administration, mais qui ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Le ministère accompagne la dernière partie de la carrière des agents.

La retraite progressive, prévue par le décret n° 2023-753 du 10 août 2023, constitue un dispositif parmi d'autres d'accompagnement des dernières parties de carrière des agents.

Tous les agents publics ont accès à la retraite progressive sous réserve de satisfaire à trois conditions :

- être à deux ans ou moins de deux ans de l'âge légal d'ouverture des droits applicables. L'âge légal s'apprécie en fonction de la génération. En cible, l'âge légal à partir duquel la retraite progressive est accessible s'établit à 62 ans. Le dépassement de l'âge légal ne prive pas l'agent du droit d'entrer en retraite progressive ;
- disposer d'une durée d'assurance tous régimes d'au moins 150 trimestres ;
- exercer son activité à temps partiel à titre exclusif.

Le temps partiel de droit et le temps partiel pour convenances personnelles peuvent permettre de bénéficier du dispositif de retraite progressive. Le temps partiel thérapeutique défini aux articles L. 823-1 du Code général de la fonction publique, le temps partiel pour congé de solidarité familiale, le temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, les congés de proche aidant ou de présence parentale pris sous forme de temps partiel n'ouvrent toutefois pas droit à la retraite progressive.

L'employeur n'a pas à se prononcer sur la retraite progressive en tant que telle, mais il est compétent pour délivrer une autorisation de travail à temps partiel, dans les conditions de droit commun.

Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être motivés et précédés d'un entretien avec l'agent concerné.

La pension partielle est directement versée par le service des retraites de l'État (SRE) en sus de la rémunération d'activité versée par l'employeur. La pension partielle est calculée à due proportion de la quantité non travaillée (40 % de la pension pour un temps de travail de 60 %).

Il est garanti un paiement le premier mois de temps partiel aux agents qui adressent leur demande au SRE au moins six mois avant cette date. Il est recommandé d'utiliser l'Ensap pour effectuer cette demande.

Le SRE vérifie auprès du ministère que l'agent est bien à temps partiel ou le sera au moment où la pension partielle sera versée.

Le ministère doit informer le SRE en cas de changement de quotité de temps partiel. Le ministère informe également le SRE de toute modification de temps partiel : absence de renouvellement, suppression, suspension, modification de l'autorisation, y compris lorsque cette autorisation est de droit.

En cas de retour à temps plein, le dispositif de retraite progressive prend fin définitivement.

• **L'accompagnement collectif et individuel des personnels**

Dans l'esprit de l'arrêté relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics du 1er août 2023, les ministères mettent en place des dispositifs conformément aux dispositions statutaires ou, le cas échéant, en application de protocoles résultant de démarches de dialogue.

3.2. L'information des personnels tout au long des procédures de promotion

Les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur des emplois sur le site education.gouv.fr et sur les sites internet et intranet de l'académie.

Les notes de service ministérielles annuelles, publiées au BOENJS, précisent les calendriers des différentes campagnes d'avancement de grade et de corps, notamment les périodes prévisionnelles de publication des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude et, le cas échéant, les dossiers à constituer. Il en est de même des notes de service académiques et départementales annuelles qui font l'objet d'une publication par les services déconcentrés.

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité.

Les gestionnaires de gestion individuelle ou de carrière des divisions de personnel (DIPE pour les personnels enseignants du second degré, DIPER pour les personnels enseignants du premier degré pour l'Ain et DPE pour la Loire et le Rhône, DE pour les attachés, les médecins, les personnels de direction et les personnels d'inspection, DPATSS pour les personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé et jeunesse, engagement et sports) informent et accompagnent les agents pendant la durée des opérations. La plateforme « Colibris » permettra d'échanger directement avec les gestionnaires des personnels.

S'agissant de l'accès par voie de liste d'aptitude aux corps des professeurs agrégés, des personnels de direction, des inspecteurs de l'éducation nationale, des inspecteurs de la jeunesse et des sports, des professeurs de sport, des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, l'administration accuse réception de la candidature des personnels et en apprécie la recevabilité. L'irrecevabilité de la candidature étant assimilée à une décision défavorable, les personnels peuvent former un recours administratif en application de l'article L. 216-1 du Code général de la fonction publique.

Dans ce cadre, les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale de leur choix pour les assister.

Chaque année, une information sur les campagnes de promotion de grade et de corps est publiée sur les différents sites du ministère et académiques.

Les nombres de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur les différents sites des ministères et académiques. Les organisations syndicales représentées en comités sociaux d'administration sont destinataires de ces documents.

Les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude peuvent faire l'objet d'un recours dans les conditions de droit commun.

Les actes préparatoires aux décisions de promotion ne peuvent pas faire l'objet d'un recours.

L'académie communique aux organisations syndicales représentées au comité social d'administration académique ou aux comités sociaux ministériels compétents, annuellement, au plus tard au mois de novembre, les listes nominatives de l'ensemble de leurs personnels comportant leurs corps, grades, échelons et affectations, avec une date d'observation au 1er septembre pour les titulaires et au 1er octobre pour les contractuels.

Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion sont complétées par deux annexes déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de promotion et de valorisation des parcours aux :

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux Psy-EN (**annexe 1**);
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (**annexe 2**).

Pour les personnels d'encadrement et les personnels techniques et pédagogiques des filières jeunesse et sport, il conviendra de se référer aux lignes directrices de gestion ministérielles publiées au bulletin officiel spécial n°3 du 7 décembre 2023.

Concernant plus particulièrement les personnels relevant des corps spécifiques à jeunesse et sport (à savoir les inspecteurs de la jeunesse et des sports, les professeurs de sport, les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse et les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs), il est précisé que la gestion de tous les agents affectés dans la région Auvergne-Rhône-Alpes est assurée par les services du rectorat de l'académie de Lyon (DPATSS 4). Les opérations de promotion pour ces agents ne sont pas déconcentrées. Au niveau de la région académique, la DPATSS 4 assure l'information des agents promouvables, la communication autour des calendriers et des procédures, la transmission des dossiers de candidature à l'administration centrale et plus généralement l'accompagnement des agents dans leurs démarches de promotion.

DIRECTION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

RECRUTEMENT ET EMPLOI DES ÉTUDIANTS ALTERNANTS SECOND DEGRÉ PUBLIC – RENTRÉE SCOLAIRE 2024

BIR n°26 du 2 avril 2024
Réf. : DIPE n°23/24-165

Références :

- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;
- Arrêté du 27 août 2013 modifié fixant le cadre national des formations dispensées au sein des masters « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation » ;
- Décret n° 2022-1141 du 9 août 2022 portant création d'une indemnité de sujétions de formation au profit des agents bénéficiant d'un contrat de travail pour réaliser une période de formation en alternance dans le cadre d'un diplôme préparant aux concours d'accès aux corps des personnels enseignants ou d'éducation.

La présente note de service a pour objet de préciser le dispositif d'alternance destiné aux étudiants inscrits en deuxième année de formation du master MEEF, métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation, dans le cadre de leur stage obligatoire en milieu professionnel. Ce stage participe à la préparation au concours pour devenir enseignant dans le second degré ou Conseiller Principal d'Éducation et fait l'objet de crédits ECTS délivrés par les universités. Ce dispositif permet aux étudiants d'entrer dans la réalité du métier de professeur ou de CPE par le biais d'une prise de responsabilité et d'un accompagnement adaptés.

I. Procédure de recrutement et affectation

Un formulaire disponible sur la plateforme Colibris est dédié à la saisie des vœux d'affectation, avec une boîte de dialogue permettant aux étudiants de poser des questions à la cellule d'accueil (voir annexe 1).

1. Calendrier

du 02 avril au 30 avril 2024 à minuit	➤ Saisie des vœux d'affectation
A compter du 03 juin 2024	➤ Résultat d'affectation par mail
19 août 2024	➤ Date limite du dépôt du dossier pour la prise en charge administrative et financière des agents.
27 et 28 août 2024	➤ Formation à la prise de poste assurée par l'INSPE
30 août 2024	➤ Pré - rentrée dans l'établissement d'affectation

2. Saisie des vœux d'affectation

La saisie des vœux se déroule du 02 avril au 30 avril 2024 sur la plateforme Colibris (voir annexe 1) : <https://portail.valere.ac-lyon.fr/etudiants-meef/>

3. Cellule d'accueil et d'information

Une cellule d'accueil et d'information est mise en place à compter du 02 avril et tout au long de l'année pour répondre aux interrogations des étudiants via la plateforme COLIBRIS : <https://portail.valere.ac-lyon.fr/etudiants-meef/>
Des informations seront également disponibles sur le site académique à l'adresse suivante : <https://www.ac-lyon.fr/carrieres-121692>

4. Communication des résultats d'affectation

Le recteur d'académie tiendra compte des vœux d'affectation formulés par les candidats sélectionnés et, dans la mesure du possible, de la proximité de l'établissement d'enseignement supérieur ou, à défaut, du domicile. Il est demandé un avis aux responsables de parcours, avis qui sera pris en compte en fonction des postes disponibles.

Les établissements seront destinataires d'un mail les informant de l'affectation d'un contractuel alternant dans leur établissement à compter du 3 juin. Les établissements seront informés via Colibris de l'acceptation du contrat par l'agent. Le contrat sera transmis à l'établissement d'affectation de l'étudiant alternant à la rentrée.

5. Prise en charge administrative et financière

L'ensemble des documents nécessaires à la prise en charge administrative et financière est à transmettre de façon dématérialisée par le biais de la plateforme COLIBRIS (voir annexe 2).

En l'absence de transmission de ces pièces, la prise en charge financière permettant le versement du traitement de septembre ne pourra pas être réalisée.

La gestion administrative et financière est assurée par le bureau DIPE 5 Enseignants non titulaires - gestion du remplacement (dipe5@ac-lyon.fr).

II. Un contrat de droit public d'une durée de douze mois

Les candidats sélectionnés bénéficient d'un contrat de travail d'une durée de douze mois consécutifs pendant lesquels ils assurent des fonctions d'enseignement ou d'éducation, tout en poursuivant leur formation universitaire à l'INSPE. Le contrat de travail court du 1er septembre 2024 au 31 août 2025, il ne comporte pas de période d'essai.

Une convention tripartite fixant les modalités de l'alternance sera conclue entre l'INSPE, l'administration d'accueil et l'alternant, pour reconnaissance de stage dans le cadre du M2 MEEF.

Ces contrats relèvent du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

La rémunération mensuelle s'élève à 917,85 € mensuels bruts à laquelle est ajoutée une fraction de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) ou de l'indemnité forfaitaire allouée aux conseillers principaux d'éducation dans le second degré, déterminée au prorata de leur temps effectif de service. Elle est cumulable avec l'attribution des bourses sur critères sociaux de l'enseignement supérieur dans les conditions de droit commun.

III. Conditions d'emploi

1. Missions

Pour développer leurs compétences métiers, qui seront évaluées au concours, les alternants assurent une mission d'enseignement en responsabilité devant élèves et les missions liées au service d'enseignement prévues par le décret n° 2014-940 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement d'enseignement public du second degré. Ils doivent être pleinement intégrés à la vie de l'établissement et peuvent participer aux réunions ou aux instances de l'établissement.

De manière exceptionnelle et en début du contrat, les missions peuvent s'exercer sous la forme d'interventions ponctuelles sur des séquences pédagogiques, sous la responsabilité d'un professeur.

Concernant les alternants bénéficiant d'un contrat de conseiller principal d'éducation contractuel ils assurent la mission d'encadrement éducatif en responsabilité prévue par le décret n°70-738 du 12 août 1970 relatif au statut particulier des conseillers principaux d'éducation.

Afin de permettre aux contractuels alternants de mener de front préparation de cours, préparation du concours, obtention de leurs UE de master et rédaction de leur mémoire, il convient de :

- **limiter le nombre de niveaux pris en charge et les classes les plus difficiles ;**
- **ne pas leur confier de classes à examen, ni d'épreuves d'examens seuls (ECE...) ;**
- **ne pas leur attribuer la fonction de professeur principal.**

2. Temps et modalités de service

Le temps de service des alternants correspond à un tiers temps de l'obligation réglementaire de service d'un enseignant du secondaire ou d'un CPE :

ENSEIGNANTS 2ND DEGRE (hors documentation, EPS, CPE)	Présence à raison de 1 ou 2 jours par semaine (ou 3 demi-journées) : <ul style="list-style-type: none">• 6 heures hebdomadaires ;• 216 heures annuelles.
PROFESSEURS EPS	Présence à raison de 2 jours par semaine : <ul style="list-style-type: none">• Entre 3 et 9 heures hebdomadaires ;• 240 heures annuelles ;<ul style="list-style-type: none">○ Dont 3 heures sur un trimestre (au choix du chef d'établissement) consacrées à l'association sportive de l'établissement.
DOCUMENTALISTES	Présence à raison de 2 jours par semaine : <ul style="list-style-type: none">• 12 heures hebdomadaires, dont :<ul style="list-style-type: none">○ 10 heures consacrées au service d'information et de documentation ;○ 2 heures aux relations extérieures.
CPE	Présence à raison de 2 jours par semaine pendant toute l'année scolaire, temps de service correspondant à un tiers temps de l'ORS d'un CPE (36h).

S'il est possible de moduler le service hebdomadaire sur l'année, le volume horaire total du contrat d'alternance **ne peut être ni diminué, ni augmenté**, la rémunération étant forfaitaire. Lorsque le volume horaire de la ou des classes dont le contractuel alternant a la charge est inférieur à l'ORS prévue, pour éviter les situations de sous-service, ses missions en responsabilité pourront être étendues :

- la participation à d'autres dispositifs, comme devoirs faits, sur les seuls niveaux de classe pris en charge : la transformation du volume horaire correspondant d'HS en HP sera réalisée ;
- la prise en charge d'heures relatives à de l'accompagnement personnalisé ;
- la réalisation de remplacement de courte durée, dans son établissement et dans sa discipline.

Les contractuels alternants **ne peuvent pas effectuer des heures supplémentaires** sous forme d'heures année (HSA) ou de suppléments permanents de leur service ou des heures supplémentaires effectives (HSE).

Le statut d'alternant n'est pas compatible avec le versement d'heures supplémentaires.

Les jours de présence en établissement et à l'INSPE dépendent des disciplines et seront communiqués ultérieurement.

3. Conditions de mise en œuvre de l'alternance

- Organisation de l'alternance pendant la période des concours :

Les alternants pourront demander 2 journées (ou 4 demi-journées), devant élèves, en autorisation exceptionnelle d'absence dans les 8 jours qui précèdent la première épreuve d'admissibilité. Cette autorisation est reconduite pour les épreuves d'admission (uniquement pour ceux qui seront admissibles).

- Fin de contrat anticipée en cas de difficulté pendant la période d'alternance :

Les motifs et modalités de rupture de contrat sont ceux prévus par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

- Frais de déplacement :

Les alternants bénéficient, dans les conditions et selon les modalités du décret n°2022-1141 du 9 août 2022, de l'indemnité de sujétions de formation (ISF) pour compenser les frais de déplacements effectués entre leur lieu de formation et l'établissement d'enseignement dans lequel ils exercent (voir annexe 5).

IV. Accompagnement

Chaque étudiant est accompagné tout au long de l'année par deux tuteurs qui travaillent en collaboration : un tuteur académique au titre de l'établissement d'affectation, et un tuteur universitaire au titre de l'INSPE. Les corps d'inspection et les chefs d'établissement accompagnent également les contractuels alternants au même titre que tout personnel enseignant. Tous les moyens d'accompagnement et de remédiation devront être déployés, dans l'objectif de soutenir l'étudiant en situation de difficulté avérée.

L'ensemble des informations concernant l'accompagnement des contractuels alternants est disponible dans **le Cahier des charges – Expériences en milieu professionnel Master MEEF 2nd degré** (document destiné aux responsables de parcours, aux services gestionnaires, aux étudiants, aux chefs d'établissements, aux maîtres de stage et tuteurs).

ACCÈS AU GRADE DE PROFESSEUR AGRÉGÉ DE CLASSE EXCEPTIONNELLE – ANNÉE 2024

BIR n°26 du 2 avril 2024

Réf. : DIPE 23/24-166

BO spécial n° 3 du 7 décembre 2023

BIR n° 26 du 2 avril 2024

I - Conditions d'inscription au tableau d'avancement à la classe exceptionnelle

Les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques citées en référence (cf. BO spécial n° 3 du 7 décembre 2023 et BIR n° 26 du 2 avril 2024), fixent les nouvelles modalités d'accès à la classe exceptionnelle des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des psychologues de l'éducation nationale et des conseillers principaux d'éducation.

À partir de la campagne 2024, les deux viviers sont supprimés et le grade de classe exceptionnelle est désormais accessible aux agents ayant atteint au 31 août 2024 le 4^{ème} échelon de la hors-classe de leur corps.

Le barème valorisant à la fois la valeur professionnelle (avis recteur) et l'ancienneté dans la plage d'appel (ancienneté d'échelon) est également retiré.

La valeur professionnelle de l'agent promuvable s'apprécie désormais uniquement à partir de l'avis formulé par le chef d'établissement et le corps d'inspection ou l'autorité compétente dont il relève.

Cet avis peut prendre trois formes :

- Très favorable ;
- Favorable ;
- Défavorable.

Il est rendu en tenant compte de l'ensemble de la carrière de l'agent (cf. annexe 1 des lignes directrices citées en référence).

II - Valorisation des critères de classement

Les critères de valorisation retenus figurent en annexe 1 (cf. paragraphes 2.1 et 2.2.3.2) des lignes directrices de gestion académiques citées en référence.

III- Ancienneté moyenne dans le grade de hors classe des promus en 2023

L'ancienneté moyenne dans le grade hors classe des professeurs agrégés promus en 2023, à prendre en compte pour une inscription sur le tableau d'avancement 2024 des déchargés syndicaux concernés, est de 6 ans.

IV- Calendrier prévisionnel

Ouverture I-prof aux agents pour vérifier et enrichir leur CV	du lundi 8 avril au vendredi 19 avril 2024
Date prévisionnelle de saisie des avis des chefs d'établissement et des corps d'inspection (pour les deux viviers)	du lundi 22 avril au vendredi 24 mai 2024
Date prévisionnelle consultation des avis sur I-Prof	à compter du vendredi 7 juin 2024
Date prévisionnelle de publication des résultats sur le site internet académique et d'affichage dans les locaux du rectorat durant 2 mois (accueil)	à compter du vendredi 12 juillet 2024

TABLEAU D'AVANCEMENT À LA HORS CLASSE DES AGRÉGÉS - ANNÉE 2024

BIR n°26 du 2 avril 2024

Réf. : DIPE 23/24-156

BO spécial n° 3 du 7 décembre 2023

BIR n° 26 du 2 avril 2024

I - Conditions d'inscription au tableau d'avancement à la hors classe

Les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques citées référence (cf. BO spécial n° 3 du 7 décembre 2023 et BIR n° 26 du 2 avril 2024), fixent les modalités de l'avancement à la hors classe des professeurs agrégés.

Le grade de la hors-classe est accessible aux agents comptant au 31 août 2024 au moins deux ans d'ancienneté dans le 9e échelon de la classe normale de leur corps.

Pour la campagne 2024, l'appréciation de la valeur professionnelle correspond à :

1. l'appréciation finale du troisième rendez-vous de carrière pour les agents ayant bénéficié de ce rendez-vous de carrière ;
2. l'appréciation attribuée dans le cadre de la campagne de promotion à la hors-classe ;
3. l'appréciation qui sera attribuée par le Recteur aux agents ne disposant d'aucune des appréciations précitées selon les modalités figurant en annexe 1 des lignes directrices citées en référence

NB : Aucun dossier n'est à valider par l'enseignant. Aucune confirmation ne sera éditée.

II - Valorisation des critères de classement

Les critères de valorisation retenus figurent en annexe 1 (cf. paragraphes 2.1. et 2.2.2.) des lignes directrices de gestion académiques citées en référence.

III – Ancienneté moyenne des promus en 2023

L'ancienneté moyenne dans le grade des professeurs agrégés promus en 2023, à prendre en compte pour une inscription sur le tableau d'avancement 2024, des déchargés syndicaux concernés, est de 15,6 ans.

IV - Calendrier

Ouverture de la campagne aux personnels sans appréciation de leur valeur professionnelle (seuls les agents cités au point 3. ci-dessus sont concernés) pour enrichir leurs dossiers via I-prof	du mardi 2 avril au mercredi 10 avril 2024
Saisie des avis par les chefs d'établissements et les corps d'inspection pour ces agents	du jeudi 11 avril au vendredi 3 mai 2024
Consultation des avis sur I-Prof pour l'ensemble des promouvables	à compter du lundi 13 mai 2024
Date prévisionnelle de publication des résultats sur SIAP et d'affichage dans les locaux de la DGRH durant 2 mois (accueil)	à compter du 4 juillet 2024

ACCÈS A LA CLASSE EXCEPTIONNELLE DES PROFESSEURS CERTIFIÉS, DES PROFESSEURS DE LYCÉES PROFESSIONNELS, DES PROFESSEURS D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE, DES CONSEILLERS PRINCIPAUX D'ÉDUCATION ET DES PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE – ANNÉE 2024

BIR n°26 du 2 avril 2024

Réf. : DIPE 23/24-156

BO spécial n° 3 du 7 décembre 2023

BIR n° 26 du 2 avril 2024

I - Conditions d'inscription au tableau d'avancement à la classe exceptionnelle

Les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques citées en référence (cf. BO spécial n° 3 du 7 décembre 2023 et BIR n° 26 du 2 avril 2024), fixent les nouvelles modalités d'accès à la classe exceptionnelle des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des psychologues de l'éducation nationale et des conseillers principaux d'éducation.

À partir de la campagne 2024, les deux viviers sont supprimés et le grade de classe exceptionnelle est désormais accessible aux agents ayant atteint au 31 août 2024 au moins le 5^{ème} échelon de la hors-classe de leur corps.

Le barème valorisant à la fois la valeur professionnelle (avis recteur) et l'ancienneté dans la plage d'appel (ancienneté d'échelon) est également retiré.

La valeur professionnelle de l'agent promouvable s'apprécie désormais uniquement à partir de l'avis formulé par le chef d'établissement et le corps d'inspection ou l'autorité compétente dont il relève.

Cet avis peut prendre trois formes :

- Très favorable ;
- Favorable ;
- Défavorable.

Il est rendu en tenant compte de l'ensemble de la carrière de l'agent (cf. annexe 1 des lignes directrices citées en référence).

II - Valorisation des critères de classement

Les critères de valorisation retenus figurent en annexe 1 (cf. paragraphes 2.1 et 2.2.3.2) des lignes directrices de gestion académiques citées en référence.

III- Ancienneté moyenne dans le grade de hors classe des promus en 2023

L'ancienneté moyenne de hors classe des promus à la classe exceptionnelle en 2023, à prendre en compte pour une inscription sur le tableau d'avancement 2024 des déchargés syndicaux concernés, est pour le corps :

- des certifiés de : : 6.41 ans
- des PLP de : 5.4 ans
- des professeurs d'EPS : 6.82 ans
- des CPE : 6.75 ans
- des Psy-EN : 5.5 ans

IV- Calendrier prévisionnel

Ouverture I-prof aux agents pour vérifier et enrichir leur CV	du lundi 8 avril au vendredi 19 avril 2024
Date prévisionnelle de saisie des avis des chefs d'établissement et des corps d'inspection (pour les deux viviers)	du lundi 22 avril au vendredi 24 mai 2024
Date prévisionnelle consultation des avis sur I-Prof	à compter du vendredi 7 juin 2024
Date prévisionnelle de publication des résultats sur le site internet académique et d'affichage dans les locaux du rectorat durant 2 mois (accueil)	à compter du vendredi 5 juillet 2024

TABLEAUX D'AVANCEMENT À LA HORS CLASSE DES PROFESSEURS CERTIFIÉS, DES PROFESSEURS DE LYCÉE PROFESSIONNEL, DES PROFESSEURS D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE, DES PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DES CONSEILLERS PRINCIPAUX D'ÉDUCATION - ANNÉE 2024

BIR n°26 du 2 avril 2024

Réf. : DIPE 23/24-156

BO spécial n° 3 du 7 décembre 2023

BIR n° 26 du 2 avril 2024

I - Conditions d'inscription au tableau d'avancement à la hors classe

Les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques citées en référence (cf. BO spécial BO spécial n° 3 du 7 décembre 2023 et BIR n° 26 du 2 avril 2024), fixent les modalités de l'avancement à la hors classe des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des psychologues de l'éducation nationale et des conseillers principaux d'éducation.

Le grade de la hors-classe est accessible aux agents comptant au 31 août 2024 au moins deux ans d'ancienneté dans le 9e échelon de la classe normale de leur corps.

Pour la campagne 2024, l'appréciation de la valeur professionnelle correspond à :

1. l'appréciation finale du troisième rendez-vous de carrière pour les agents ayant bénéficié de ce rendez-vous de carrière ;
2. l'appréciation attribuée dans le cadre de la campagne de promotion à la hors-classe ;
3. l'appréciation qui sera attribuée par le Recteur aux agents ne disposant d'aucune des appréciations précitées selon les modalités figurant en annexe 1 des lignes directrices citées en référence

NB : Aucun dossier n'est à valider par l'enseignant. Aucune confirmation ne sera éditée.

II - Valorisation des critères de classement

Les critères de valorisation retenus figurent en annexe 1 (cf. paragraphes 2.1. et 2.2.2.) des lignes directrices de gestion académiques citées en référence.

III - Ancienneté moyenne des promus en 2023

L'ancienneté moyenne des promus à la hors classe en 2023, à prendre en compte pour une inscription sur le tableau d'avancement 2024 des déchargés syndicaux concernés, est pour le corps :

- des certifiés de : 21.66 ans
- des PLP de : 19.95 ans
- des professeurs d'EPS : 21.35 ans
- des CPE de : 19.83 ans
- des Psy-EN de : 6 ans

IV - Calendrier

Ouverture de la campagne aux personnels sans appréciation de leur valeur professionnelle (seuls les agents cités au point 3. ci-dessus sont concernés) pour enrichir leurs dossiers via I-prof	du mardi 2 avril au mercredi 10 avril 2024
Saisie des avis par les chefs d'établissements et les corps d'inspection pour ces agents	du jeudi 11 avril au vendredi 3 mai 2024
Consultation des avis sur I-Prof pour l'ensemble des promouvables	à compter du lundi 13 mai 2024
Date prévisionnelle de publication des résultats sur SIAP et d'affichage dans les locaux du rectorat durant 2 mois (accueil)	à compter du vendredi 31 mai 2024

DIRECTION DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS ET DE L'INSTRUCTION EN FAMILLE

LISTE D'APTITUDE D'ACCÈS À L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION DE PROFESSEUR DE CHAIRES SUPÉRIEURES DES MAÎTRES CONTRACTUELS ET AGRÉÉS DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ - ANNÉE SCOLAIRE 2024/2025

BIR n°26 du 2 avril 2024

Réf. : DEP-IEF

I - Conditions requises

Les maîtres concernés doivent être en activité l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi ou bénéficié de l'un des congés entrant dans la définition de la position d'activité des agents titulaires de l'État (congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée, congé de maternité, de paternité ou pour adoption, congé de formation professionnelle, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, etc.).

Les candidats doivent en outre :

- bénéficier de l'échelle de rémunération de **professeur agrégé hors classe** ou **avoir atteint au moins le 6^{ème} échelon de l'échelle de rémunération de professeur agrégé de classe normale au 1^{er} septembre 2024.**
- avoir assuré, pendant deux années scolaires, au moins **5 heures** hebdomadaires d'enseignement dans une Classe Préparatoire aux Grandes Écoles (CPGE).

II - Constitution et dépôt des dossiers de candidature

Les dossiers de candidature doivent impérativement être accompagnés des pièces suivantes :

- L'imprimé joint en **annexe 1**,
- L'imprimé joint en **annexe 2**, seul l'avis de l'inspecteur compétent est requis lorsque l'enseignant exerce des fonctions de chef d'établissement,
- Une photocopie de l'arrêté de promotion du **dernier échelon acquis**,
- Une **attestation d'enseignement à hauteur de 5h minimum en CPGE pendant au moins 2 ans.**

Les dossiers de candidature doivent être adressés par mail (deep-actescollectifs@ac-lyon.fr) ou par courrier **au rectorat de l'académie de Lyon par la voie hiérarchique** – DEP-IEF (Actes Collectifs) accompagnés de l'accusé de réception joint en annexe 3 **au plus tard le mardi 30 avril 2024 inclus**, cachet de la poste faisant foi.

**TOUT DOSSIER HORS DÉLAIS ET/OU INCOMPLET
NE SERA PAS TRAITÉ ET SERA RENVOYÉ A L'ÉTABLISSEMENT**

La candidature complète ne sera traitée que si celle-ci parvient à la DEP-IEF avant le 30 avril 2024

TABLEAUX D'AVANCEMENT POUR L'ACCÈS AUX ÉCHELLES DE RÉMUNÉRATION HORS-CLASSE DES PROFESSEURS AGRÉGÉS, DES PROFESSEURS CERTIFIÉS, DES PROFESSEURS D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE ET DES PROFESSEURS DE LYCÉE PROFESSIONNEL DES MAÎTRES CONTRACTUELS DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS SOUS CONTRAT - ANNÉE SCOLAIRE 2024/2025

BIR n°26 du 2 avril 2024
Réf. : DEP-IEF

I – CONDITIONS REQUISES

Peuvent accéder à la hors-classe de leur corps les agents comptant au 31 août 2024 au moins deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon de classe normale, y compris ceux qui sont stagiaires dans d'autres échelles de rémunération.

Les agents doivent être en activité au 31 août 2024 ou bénéficier de l'un des congés entrant dans la définition de la position d'activité des agents titulaires de l'État. Les enseignants en congé parental, ou en disponibilité pour élever un enfant à la date d'observation sont promouvables.

II – ORIENTATIONS GÉNÉRALES

Pour la campagne 2024, l'appréciation de la valeur professionnelle correspond à :

- l'appréciation finale du troisième rendez-vous de carrière pour les agents ayant bénéficié de ce rendez-vous de carrière,
- l'appréciation attribuée dans le cadre des précédentes campagnes d'accès au grade de la hors-classe,
- l'appréciation portée dans le cadre de la présente campagne pour les agents ne disposant d'aucune des appréciations précitées.

L'appréciation est conservée pour les campagnes de promotion à la hors-classe ultérieures si l'agent n'est pas promu au titre de la présente campagne.

III – CRITÈRES DE CLASSEMENT

Les propositions d'inscription au tableau d'avancement à la hors-classe se fondent sur les critères suivants :

- l'ancienneté de l'agent dans la plage d'appel,
- l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

Ces critères de valorisation retenus figurent en annexe 1.

IV – CALENDRIER

Ouverture de la campagne aux enseignants (Enrichissement CV I-professionnel)	Du 02 au 09 avril 2024
Saisie des avis par les chefs d'établissement et les corps d'inspection	Du 29 avril au 13 mai 2024
Consultation des avis sur I-professionnel par l'enseignant	20 juin 2024

DIRECTION DES PERSONNELS D'ENCADREMENT

PERSONNELS DE DIRECTION : APPEL À CANDIDATURE POUR LE RECRUTEMENT DE PERSONNELS FAISANT FONCTION D'ADJOINT AU CHEF D'ÉTABLISSEMENT POUR LES ANNÉES SCOLAIRES 2023-2024 ET 2024-2025

BIR n°26 du 2 avril 2024

Réf : DE1/DIR

Afin d'assurer la suppléance des proviseurs ou principaux adjoints absents au cours de l'année scolaire ou d'être positionnés sur des postes vacants, la direction de l'encadrement de l'académie de Lyon recherche des « faisant fonction » de personnel de direction.

Cet appel à candidature s'adresse tout particulièrement aux agents souhaitant évoluer vers le métier de personnel de direction en leur permettant d'acquérir une première expérience dans ces fonctions et de développer les compétences attendues. Ces acquis pourront être valorisés dans le cadre de la préparation du concours de personnel de direction ou du recrutement par liste d'aptitude.

• Personnels concernés :

- personnels titulaires enseignants des premier et second degrés
- personnels titulaires d'éducation et d'orientation
- attachés d'administration de l'Etat
- personnels de catégorie A CDIés dans des fonctions d'enseignement ou des fonctions administratives.

• Conditions d'exercice :

Les personnels « faisant fonction » sont affectés pour une durée déterminée (d'une suppléance de quelques semaines à une affectation sur l'année scolaire) comme adjoint au chef d'établissement dans un collège, un lycée général et technologique ou un lycée professionnel. Une fois le remplacement terminé, l'agent reprend immédiatement ses fonctions antérieures dans son établissement d'affectation d'origine.

Les personnels « faisant fonction » bénéficient d'un suivi de l'équipe des IA IPR établissements et vie scolaire (IA IPR EVS) au cours de leurs missions.

Les personnels « faisant fonction » restent titulaires de leur poste d'origine et relèvent de leur corps d'origine en matière de gestion administrative et financière. Ils perçoivent toutefois la part « Fonction » de l'indemnité de fonction de responsabilité et de résultat (IF2R), qui varie selon la catégorie financière de l'établissement dans lequel ils effectuent la suppléance.

Si l'IF2R prévue est d'un montant inférieur aux indemnités perçues par l'agent antérieurement à sa désignation pour assurer le remplacement (heures supplémentaires et toutes indemnités confondues), une compensation financière est versée trimestriellement aux agents concernés afin qu'ils ne subissent aucune perte de salaire. Les frais de déplacement supplémentaires générés par la mission sont également pris en charge trimestriellement.

Les missions confiées sont temporaires et provisoires et ne substituent pas aux modalités réglementaires d'accès au corps des personnels de direction.

• Modalités de candidature :

Les candidats intéressés sont invités à transmettre par courriel, par la voie hiérarchique, une lettre de motivation accompagnée d'un curriculum-vitae, **avant le 13 mai 2024** au rectorat de l'académie de Lyon – bureau DE 1 (de1-cb@ac-lyon.fr et de1@ac-lyon.fr)

Un entretien individuel avec les IA IPR EVS sera proposé aux candidats pour valider leur candidature.

Pour en savoir plus : être personnel de direction

<https://www.education.gouv.fr/etre-personnel-de-direction-6830>

INSPECTION PÉDAGOGIQUE RÉGIONALE D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE

LISTE DES SECTIONS SPORTIVES SCOLAIRES A LA RENTRÉE SCOLAIRE 2024

BIR n°26 du 2 avril 2024
Réf : Secrétariat des IA-IPR

Vous trouverez en annexe la liste des sections sportives scolaires pour l'année scolaire 2024/2025.

Les ouvertures de sections sportives scolaires à la rentrée 2024 apparaissent en gras.

ÉCOLE ACADÉMIQUE DE LA FORMATION CONTINUE

RECRUTEMENT DE FORMATEURS ET FORMATRICES ACADÉMIQUES SECOND DEGRÉ

BIR n°26 du 2 avril 2024

Réf : EAFC/EV/CC/0324

L'École académique de la formation continue (EAFC) recrute, par appel à candidature, des professeurs/CPE du second degré pour assurer des missions de formation initiale et continue auprès des personnels de l'académie et des étudiants des parcours Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF).

Ces postes sont à pourvoir au **1er septembre 2024**.

Le formateur académique (**professeur certifié ou agrégé, PLP, CPE**), est placé sous l'autorité du directeur de l'École académique de la formation continue et intervient **dans toute l'académie de Lyon**. Pour mener à bien ses missions, il bénéficie d'une **décharge hebdomadaire de 6 heures** et accomplit le reste de son service devant élèves, dans son établissement d'affectation.

Pour accomplir sa mission, le formateur académique est libéré de ses obligations en établissement 3 demi-journées par semaine (dont le mercredi matin). Il peut être mobilisé les mercredis après-midi et sur les périodes de congé des élèves. Néanmoins, il n'est pas tenu d'intervenir plus de 5 mercredis après-midi dans l'année et sur plus d'une période de congé des élèves.

Le formateur académique intervient en **formation initiale et continue de tous les personnels**, sur des modalités **présentiel/à distance/hybride**, dans le cadre des axes du schéma directeur de la formation continue ([BO n°8 du 24 février 2022](#)).

Il peut également être amené à intervenir auprès des étudiants au sein des **parcours MEEF**.

Il s'engage dans un travail collaboratif et à ce titre, participe aux différents temps de réunions et groupes de travail associés.

Le formateur académique intervient auprès **de tous les personnels de l'académie** dans le cadre des [différents cycles](#) (métiers, intercatégoriel, collectifs et territoires apprenants) qui structurent l'offre de formation.

Le formateur académique prend en charge des thématiques essentiellement **transversales** et peut valoriser certaines de ses compétences dans le cadre d'une valence (éducation prioritaire, éducation inclusive, climat scolaire-harcèlement, laïcité et valeurs de la république, numérique, accompagnement).

Missions

- Participer au recueil des besoins de formation
- Concevoir des parcours de formation (concepteur de parcours)
- Suivre des groupes de participants à un parcours de formation (réfèrent de parcours)
- Préparer, mettre en œuvre et animer des modules de formation
- Participer à l'évaluation de modules et parcours de formation
- Accompagner des concepteurs dans l'élaboration de parcours de formation
- Concevoir des parcours sur la plateforme institutionnelle de formation M@gistère (médiatisation et intégration de ressources) et accompagner les participants sur des temps de formation en distanciel asynchrone
- Accompagner individuellement ou collectivement les personnels (mission de médiateur / facilitateur)
- Participer au déploiement académique des plans de formation nationaux

Profil recherché

- Personnel du second degré titulaire affecté à temps complet dans un établissement public
- Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Formateur Académique (CAFFA) souhaité ; à défaut, obligation de le préparer dès la prise de fonction
- Expérience en formation d'adultes appréciée

Compétences professionnelles et savoir-être

- Connaissance du système éducatif et du contexte académique (EAFC de Lyon, parcours de formation)
- Capacité à analyser des besoins, concevoir, animer, suivre et évaluer des actions de formation
- Capacité à mobiliser des savoirs théoriques au service des pratiques professionnelles
- Capacité à construire une ingénierie de formation associant différentes modalités (présentiel, à distance) et à utiliser les outils numériques associés
- Capacité à travailler en équipe
- Curiosité, disponibilité, adaptation et réactivité
- Compétences relationnelles, sens de l'écoute
- Communication orale et écrite

Informations sur le poste

Une présentation du poste de formateur académique suivi d'un temps d'échange est programmée le **mercredi 10 avril prochain à 17h45**, en visio, via le lien suivant :

[Réunion d'information - Recrutement formateurs académiques EAFC](#)

Modalités de recrutement

- Sélection sur dossier (CV **hors CV I-Prof** et lettre de motivation)
- Entretien devant une commission

Le dossier de candidature (curriculum vitae, **hors CV I-Prof**, et lettre de motivation) est à transmettre à l'EAFC : eafc@ac-lyon.fr **avant le 30 avril 2024**, délai de rigueur.

Pour tout renseignement complémentaire, contacter le 04.72.80.66.70.

RECRUTEMENT DE FORMATEURS ET FORMATRICES DU PREMIER DEGRÉ DE L'ÉCOLE ACADÉMIQUE DE LA FORMATION CONTINUE (FEA 1D) POUR L'ANNÉE SCOLAIRE 2024-2025

BIR n°26 du 2 avril 2024
Réf : LRT/CC/2024

L'École académique de la formation continue (EAFC) recrute, par appel à candidatures, des professeurs des écoles pour assurer des missions de formation initiale et continue auprès des personnels de l'académie et des étudiants des parcours Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF).

Ces postes sont à pourvoir au **1er septembre 2024**.

La mission du formateur du premier degré de l'école académique de la formation continue (FEA 1D) est confiée à un professeur des écoles en responsabilité de classe à temps plein. Il bénéficie, au titre de sa mission au sein de l'EAFC, d'une décharge de service devant élèves de 50%. Le formateur est disponible, pour l'EAFC, le mercredi et 1,5 jour hebdomadaire. Il accomplit le reste de son service devant élèves dans son établissement d'affectation. Le temps dévolu aux 108 heures d'obligations de service est calculé au prorata d'un exercice à mi-temps.

Dans le cadre de sa mission académique, le formateur est placé sous l'autorité fonctionnelle du directeur de l'école académique de la formation continue qui détermine sa lettre de mission et la répartition hebdomadaire de ses activités.

Le périmètre d'intervention du FEA 1D est à considérer à l'échelle de l'académie. S'il assure une mission plus spécifique au sein de l'un des trois pôles de l'EAFC implantés dans chaque département de l'académie, il intervient également, en tant que de besoins, dans les deux autres départements.

Le formateur ou la formatrice premier degré est sollicitée prioritairement dans le cadre de la formation des professeurs des écoles. Il ou elle intervient auprès **de tous les personnels de l'académie** dans le cadre des [différents cycles](#) (métiers, interdegrés, intercatégoriel, collectifs et territoires apprenants) qui structurent l'offre de formation.

Les interventions du FEA 1D sont organisées selon des modalités plurielles (en présentiel, à distance ou hybride) en cohérence avec les axes définis par le schéma directeur de la formation continue ([BO n°8 du 24 février 2022](#)).

Le formateur du premier degré de l'EAFC doit pouvoir répondre à des besoins formatifs en cohérence avec la polyvalence propre au premier degré. Il peut valoriser certaines de ses compétences, notamment transversales, dans le cadre de valences telles que le climat scolaire, l'éducation inclusive, la laïcité et les valeurs de la République, l'éducation prioritaire et le numérique.

Missions

- Participer au recueil des besoins de formation
- Concevoir des parcours de formation (concepteur de parcours)
- Suivre des groupes de participants à un parcours de formation (réfèrent de parcours)
- Préparer, mettre en œuvre et animer des modules de formation
- Participer à l'évaluation de modules et parcours de formation
- Accompagner des concepteurs de parcours dans l'élaboration de parcours de formation

- Concevoir des parcours sur la plateforme institutionnelle de formation M@gistère (médiatisation et intégration de ressources) et accompagner les participants sur des temps de formation en distanciel asynchrone
- Accompagner individuellement ou collectivement les personnels
- Participer au déploiement académique des plans de formation nationaux

Profil recherché

- Professeur des écoles titulaire affecté à temps plein dans une école publique
- Certificat d'aptitude aux fonctions de professeur des écoles maître formateur (CAFIPEMF) souhaité ; à défaut, engagement à le préparer.
- Expérience en formation d'adultes appréciée

Compétences professionnelles et savoir-être

- Connaître le système éducatif et la réforme des parcours MEEF
- Connaissance du contexte académique ([EAFC de Lyon](#), parcours de formation)
- Capacité à analyser les besoins, à concevoir, animer, suivre et évaluer des actions de formation
- Capacité à être créatif et innovant
- Capacité à mobiliser des savoirs théoriques au service des pratiques professionnelles
- Capacité à construire une ingénierie de formation associant différentes modalités (présentiel, à distance, hybride) et à utiliser des outils numériques associés
- Capacité à travailler en équipe
- Curiosité, disponibilité, adaptation et réactivité
- Compétences relationnelles, sens de l'écoute
- Communication orale et écrite

Informations sur le poste

Une présentation du poste de formateur académique du 1^{er} degré suivi d'un temps d'échange est programmée le **mercredi 10 avril prochain à 17h45**, en visio, via le lien suivant :

<https://visio-agents.education.fr/meeting/signin/308840/creator/47683/hash/abccb4e81594ce215ed7890790d1d0994d2d99de>

Modalités de recrutement

- Sélection sur dossier (CV **hors CV I-Prof** et lettre de motivation).
- Entretien devant une commission.

Le dossier de candidature (curriculum vitae - **hors CV I-Prof** - et lettre de motivation) est à transmettre, sous couvert du responsable hiérarchique, **avant le 30 avril 2024 délai de rigueur**, à Monsieur le directeur de l'EAFC à l'adresse suivante : eafc@ac-lyon.fr .

Pour tout renseignement complémentaire, contacter le 04.72.80.66.70.

RECRUTEMENT D'ACCOMPAGNATEURS DE PROJETS INNOVANTS ET DE CHARGÉS DE MISSION INNOVATION POUR L'ANNÉE SCOLAIRE 2024-2025

BIR n°26 du 2 avril 2024

Réf : EAFC/Inno/AB

L'École académique de la formation continue recrute des accompagnateurs de projets innovants et des chargés de mission innovation.

Missions :

Sous la responsabilité fonctionnelle du Conseiller Académique Recherche Développement Innovation Expérimentation (CARDIE) et de la Cheffe du département Innovation Expérimentation Recherche, l'accompagnateur de projets innovants ou le chargé de mission innovation, contribuera à la mise en place d'une dynamique "Innovation" dans le suivi et l'accompagnement d'équipes en expérimentation. Il ou elle sera un appui au développement de nouvelles professionnalités mises en place par le Département Innovation Expérimentation Recherche de l'EAFC pour faciliter la démarche d'innovation et d'expérimentation des écoles et des établissements.

À ce titre, il ou elle

- participe à l'accompagnement des équipes dans la construction, la mise en œuvre et l'évaluation de projets, dans le cadre de la démarche « Notre école faisons la ensemble »,
- accompagne une ou plusieurs équipes pédagogiques, dans la construction de projets, dans leur mise en œuvre, dans l'évaluation et l'essaimage de ses projets,
- coordonne et accompagne la communication entre l'équipe d'école ou d'établissement et le département Innovation Expérimentation Recherche de l'EAFC,
- contribue à la production d'écrits pour la formalisation de projets, et assure la traçabilité de l'expérimentation, notamment par une évaluation et un bilan annuel réalisés avec l'équipe,
- participe aux événements de l'innovation : Rencontres départementales de l'innovation, Journée de l'Innovation Pédagogique, Rentrée de l'innovation, Séminaires,
- participe aux actions de formation initiale et continue.

Cette mission d'accompagnateur de projets innovants ou de chargé de mission innovation est à effectuer **en plus de son temps de service** est rémunérée selon la nature des activités confiées.

Profil :

- mission en plus de son temps de service,
- personnel du premier ou second degré, quel que soit le statut,
- disponibilité pour les événements de l'innovation et les formations,
- si possible disponible le mardi matin.

Compétences associées :

- compétences rédactionnelles affirmées
- expérience dans l'accompagnement et le développement de projet,
- disponibilité réelle et engagement pour l'accompagnement d'équipes, les formations, les événements de l'innovation,
- esprit d'initiative, sens des responsabilités et esprit d'équipe,
- capacité d'analyse et de synthèse,
- bonne connaissance des outils numériques et des techniques de travail à distance (visio et m@gistère),
- intérêt pour l'innovation éducative et le système éducatif au sens large,
- capacité à travailler en équipe et aisance relationnelle.

Modalités de recrutement :

- sélection sur dossier (CV et lettre de motivation),
- entretien.

Les candidatures comporteront une lettre de motivation et un curriculum vitae. Elles devront être transmises à l'attention de Monsieur Didier Quef, Directeur de l'École Académique de la Formation Continue de l'académie de Lyon, par courriel à l'adresse eaafc@ac-lyon.fr, et en copie à Monsieur Jean-Charles Diry, directeur adjoint et CARDIE, par courriel à l'adresse : eaafc-inno-recherche@ac-lyon.fr, **pour le 30 avril 2024.**