

COMPTE-RENDU GTA

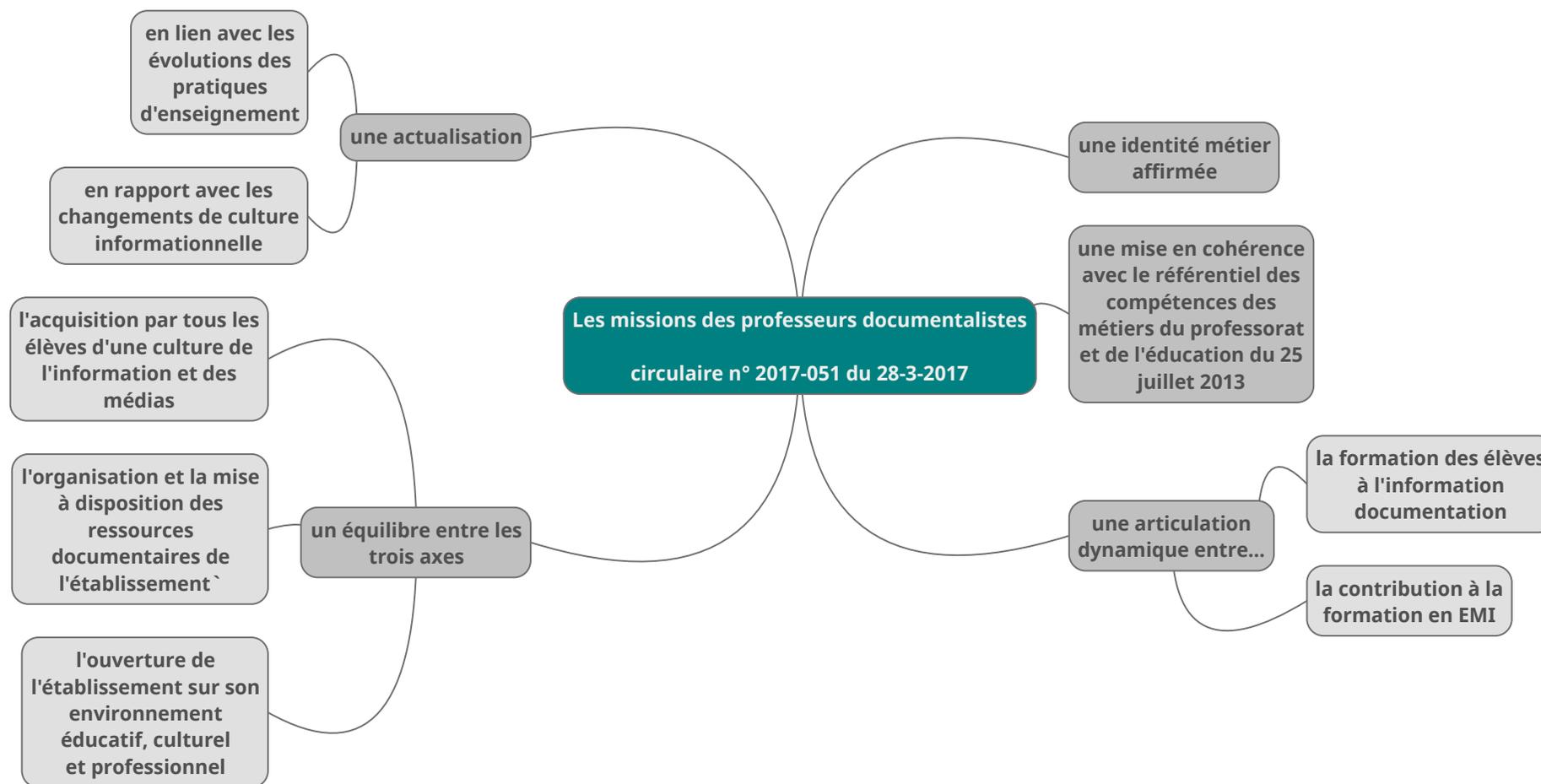
11-05-2017 - COLLEGE JEAN VILAR ANGERS

Ordre du Jour :

- Actualités – Circulaire de missions, PPRC, Tuteur stagiaire, EMI, PIX
- PAF 2017-2018
- CARDIE – revue E-changer
- Questions diverses

I- Circulaire de missions n° 2017-051 du 30 mars 2017

M. Fulgence note différents points à relever :



La spécialité didactique est affirmée (mais pas d'utilisation du terme « discipline » car l'information documentation dans le second degré n'est pas une discipline instituée et inscrite dans l'emploi du temps des élèves). L'EMI est un travail collectif, partagé, réfléchi au niveau de l'établissement et fait partie des spécificités du travail de professeur documentaliste.

Une grande autonomie est laissée aux établissements, avec une plus grande marge de liberté. Il y a moins d'imposition descendante : l'action du professeur documentaliste s'oriente selon le contexte de l'établissement. On part des besoins des élèves pour identifier les besoins en information documentation. Il faut adapter le cadre à la réalité des élèves.

Mme Ballarini note l'importance de la désignation de « l'information documentation » et la différence avec l'EMI. Il est rappelé que la loi d'orientation spécifie qu'il faut former tous les élèves à l'information documentation et à l'EMI. Ce qui pose également la question de l'équité républicaine sur le territoire (réponse apportée par les inspecteurs sur le point suivant.)

M. Labbay rappelle la fin de la circulaire « Les heures d'enseignement sont effectuées dans le respect nécessaire du bon fonctionnement du CDI. »

Question générale : qu'est-ce qu'est le « bon fonctionnement du CDI » ? On peut noter le risque d'une opposition sur le terrain entre le professeur documentaliste et le chef d'établissement quant à l'ouverture du CDI. Mme Croiseau ajoute que pour elle un CDI qui fonctionne bien est un CDI lieu de formation et non un CDI permanence. Mais ce ne sera pas forcément la vision d'un chef d'établissement. Donc, nous sommes encore dans une position instable de négociation face au CE.

M. Fulgence : « le bon fonctionnement du CDI » dépend du cadre dans lequel le professeur documentaliste exerce, et notamment du projet d'établissement, qui intègre l'évaluation des besoins des élèves, notamment infodocumentaires. M. Fulgence note la part interprétative de cette phrase qui clôt le premier paragraphe de la circulaire. Il faut adapter le cadre à la réalité de l'établissement. Pas de contradictions dans le texte mais de la souplesse : il faut laisser du jeu au cadre .

On peut noter le risque d'une opposition sur le terrain entre le professeur documentaliste et le chef d'établissement quant à l'ouverture du CDI, comprise comme un accès hors cours.

Cette précision sur le « bon fonctionnement du CDI » pourrait entrer en opposition à la notion de « former à tous les élèves ».

M. Fulgence : l'EMI est une priorité nationale, ses modalités de mises en œuvre sont à réfléchir dans le cadre du projet d'établissement. La réflexion collective pour adapter le cadre à la réalité relève bien de la politique documentaire. C'est une réflexion globale et collective sur le un parcours des élèves, qui intègre l'évaluation des besoins des élèves, notamment infodocumentaires. Réaffirmation de la politique documentaire, en lien avec le projet d'établissement, soumise à l'analyse et à l'expertise du professeur documentaliste.

Mme Ballarini nous fait part de sa crainte : l'augmentation de l'autonomie des établissements fait courir le risque d'un accroissement des inégalités entre les élèves qui n'auront pas la même formation en fonction de l'établissement fréquenté et des situations locales.

M. Fulgence : l'autonomie des établissements est une adaptation du cadre général, qui garantit l'égalité républicaine, à la réalité d'un contexte, des besoins des élèves aux objectifs posés par un collectif, qui permet l'équité républicaine. C'est une confiance accordée à la professionnalité et à l'expertise des équipes.

Question : qu'est ce que l'on met derrière les besoins du CDI dans le projet d'établissement ?

M. Fulgence : cela requiert une réflexion collective, notamment au niveau académique, sur l'évaluation des compétences infodocumentaires des élèves.

M. Labbay souligne que dans la circulaire il est noté que le « professeur documentaliste peut exercer des heures d'enseignement » et non pas « doit enseigner ». Car les enseignements du professeur documentaliste ne sont pas écrits dans l'emploi du temps des élèves au sens programmatique. Ils relèvent d'un cadre relativement libre. Il faut faire en sorte que ces enseignements se passent en bonne intelligence au sein de l'établissement, en accord avec le chef d'établissement.

Mme Ballarini précise qu'il existe d'autres solutions pour ouvrir le CDI que le professeur documentaliste. Les 30h de présence du professeur documentaliste ne couvrent pas toutes les heures d'ouverture de l'établissement.

M. Fulgence rappelle, qu'en effet, s'il y a une classe en formation au CDI, le CDI est ouvert. Nous avons tous, trop longtemps, abusé de cette expression « le CDI est fermé » alors que cela n'est pas vrai.

M. Fulgence rappelle qu'il faut réfléchir à un Parcours des élèves, à une progression en information-documentation répondant aux besoins des élèves.

Plusieurs membres du GTA évoquent leurs difficultés et parfois leur renoncement à faire valoir leurs heures d'enseignement, le 1h=2h est compliqué à mettre en œuvre quelque soit le type d'établissement. Libre à chaque professeur documentaliste d'appliquer ou non le décret. Interprétation : heures cadrées dans un dispositif d'enseignement AP et TPE. La lecture des chefs d'établissements semble ne garder que les heures qui apparaissent dans l'emploi du temps. Référence décret ORS.

M. Fulgence : les situations tendues sont rares, sur le terrain, les solutions sont trouvées ; en cas de dysfonctionnement avéré, il propose de faire des réponses circonstanciées à donner aux chefs d'établissements en fonction des besoins des différents établissements.

Mme Ballarini précise que pour pallier aux questions récurrentes d'horaires d'ouverture du CDI, il existe d'autres solutions pour « ouvrir le CDI » qu'en présence du professeur documentaliste. Les 30h de présence du professeur documentaliste ne couvrent pas toutes les heures d'ouverture de l'établissement. Mme Ballarini demande la création de postes d'assistant de documentation, ce qui serait une bouffée d'air pour les professeurs documentalistes, mais surtout pour les élèves et pour les chefs d'établissement. Les assistants d'éducation ont vocation à assurer ce type de fonction, certains établissements ont des AED qui exercent tout ou partie de leurs fonctions en documentation. Demande est faite d'une incitation et d'un appui de nos IA-IPR auprès des chefs d'établissement pour qu'un poste d'assistant de documentation soit créé.

M. Fulgence précise que les postes de type AED sont soumis à une politique nationale et à un cadrage académique, notamment budgétaire.

M. Lemarié relève que les AED peuvent être missionnés pour travailler dans le CDI, il existe un texte sur le site du Rectorat <http://www.ac-nantes.fr/personnels-et-recrutement/l-academie-recrute/assistants-d-education/les-assistants-d-education-601219.kjsp>. Cela est du ressort de la responsabilité du chef d'établissement. Il serait donc possible lors de visite des inspecteurs de le suggérer aux chefs d'établissement. Dans les faits il ne s'agit pas d'une réalité généralisée, seuls quelques AE sont présents dans les CDI. La discussion est à mener avec les chefs d'établissements, CPE et IA-IPR.

De manière générale, pour toute question ou problème, les inspecteurs IA-IPR-EVS sont à la disposition des collègues pour leur répondre.

II - PPCR — document paru au BO 5 mai 2017

Suite à une remarque de Mme Nocet, M. Fulgence affirme que le retard d'inspections au niveau des professeurs documentalistes de l'Académie est en train d'être peu à peu résorbé. La réflexion sur le sujet est à mener en lien avec le nouveau cadre d'évaluation des enseignants, **Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations**.

Mise en place des PPCR = parcours professionnels, carrières et rémunérations.

Référence : décret n° 2017-086 du 05 mai 2017 (publié au JO du 07 mai 2017) modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'éducation se décline en deux chapitres dans chaque statut particulier,

- *accompagnement des enseignants*
- *appréciation de la valeur professionnelle et avancement*

- quels impacts ? Réforme ayant pour périmètre l'ensemble des fonctionnaires, le PPCR est une **revalorisation des carrières** et une **restructuration de la carrière (modification de l'architecture statutaire)**. Il s'agit enfin **d'une réflexion sur la prise en compte de la valeur professionnelle et de l'accompagnement des enseignants**.
- quelle réforme sur l'évaluation des enseignants ? « Tout professeur certifié bénéficie d'un accompagnement continu dans son parcours professionnel. Individuel ou collectif, il répond à une demande des personnels ou à une proposition de l'administration. » En cohérence avec les textes sur les missions et les compétences des professeurs, en lien avec la Refondation de l'école, le PPCR prend en compte de **nouvelles professionnalités** — du côté des enseignants comme du côté des chefs d'établissement et des corps d'inspection : il ne s'agit pas seulement d'évaluer la manière de servir, de poser un contrôle de conformité, mais participe d'une évolution de la posture managériale où le personnel d'encadrement est au service de son équipe en cherchant à l'accompagner et le faire évoluer.
- **l'accompagnement** peut être **individuel** ou **collectif** :
 - accompagnement collectif : selon des formes variées — initié par un chef d'établissement, par un personnel d'inspection, ou suite à la demande d'une équipe, à l'échelle d'un établissement ou d'un bassin, sur différents thèmes.
 - accompagnement individuel : demandé par l'agent, le corps d'inspection ou le DRH, avec l'idée de développer la professionnalité des enseignants. Cet accompagnement recouvre des visites de classe, qui se substituent à l'inspection et peuvent être menées par des chargés de mission d'inspection, l'intervention de conseillers pédagogiques, la rencontre avec le service des ressources humaines, des formations, de proximité ou en lien avec le plan académique de formation. La carrière : le PPCR pose 2 principes : **principe de la linéarité de carrière automatisée** (outre les échelons 6 et 8), le principe selon lequel **tout fonctionnaire a vocation à dérouler sa carrière sur 2 grades**. Soit la suppression des trois rythmes d'avancement, au profit d'une cadence unique, linéaire, de déroulement
- la réforme des modalités d'évaluation des enseignants : la durée normale de la classe normale est de 24/26 ans — le temps dans les échelons 6 ou 8 pouvant être réduit d'un an en fonction du RDV de carrière — environ 30 % des personnels enseignants pourront bénéficier de cette bonification. 3 moments particuliers correspondent aux **rendez-vous de carrière** : à 7 ans (échelon 6 de 12 à 24 mois), à 14/15 ans (échelon 8) et lors du passage possible à la hors-classe (20/21 ans – 2 ans d'ancienneté dans le 9^e échelon comme début de plage d'appel à la Hors Classe), parce qu'ils correspondent à des moments d'interrogation et de réflexion. L'entretien visera à s'appuyer sur ce qui a été vu en classe, mais également sur des échanges sur ce qui s'est écoulé et ce qui est à venir. La classe exceptionnelle, 3^e grade qui à terme concernera 10 % du corps, est, quant à elle, fonctionnalisée (pendant au moins 8 ans : éducation prioritaire, enseignement supérieur, directeur d'école ou chargé d'école, DCIO, directeur de SEGPA, DDFPT, conseillers pédagogiques, maîtres formateurs ou formateurs académiques, ERSH, directeur départemental ou régional UNSS) mais, à hauteur de 20 % des promotions, reste accessible aux autres enseignants situés au dernier échelon de la HC et distingués pour leur qualité pédagogique. Donc, pour cette classe

exceptionnelle, 80 % de passage « fonction » et 20 % de passage « parcours », pour lequel l'inspecteur émettra un avis : c'est un regard sur l'ensemble d'une carrière, il n'y a pas de RDV de carrière, mais un rapport bilan de l'inspection, sur les fonctions et le parcours.

- le rendez-vous de carrière est un **bilan** et une **projection**. De manière générale, un RDV de carrière c'est pour le 2^d degré : l'inspection en classe, l'entretien avec l'inspecteur, l'entretien avec le chef d'établissement (ou son adjoint, s'il y a délégation), le compte-rendu, qui est l'émanation de ce regard croisé. Le rendez-vous de carrière est un temps consacré à l'enseignant pour faire un point sur sa pratique professionnelle. Il y a bien un temps dans la classe mais le retour va au-delà de ce seul temps. D'où l'importance du lien avec l'accompagnement.
- le RDV de carrière devient un droit. La liste des personnels enseignants, d'éducation et PSYEN sera établie au mois de juin par les services. Les personnels d'encadrement et l'intéressé recevront une notification des services académiques. 3 éléments distincts : (1) inspection ; (2) entretien, dans la foulée ou plus tard ; (3) entretien avec le chef d'établissement, sous 6 semaines. L'enseignant devra être informé au moins un mois auparavant du déroulement et de la semaine du RDV de carrière.

En juin 2017/début juillet, les services RH identifieront la liste par corps des enseignants qui feront l'objet d'un RDV de carrière. Un mois avant le RDV, le professeur est informé par l'inspecteur à minima de la semaine du RDV puis du jour. Un entretien avec le chef d'établissement devra avoir lieu dans les 6 semaines qui suivent. Le compte-rendu est complété par l'inspecteur et le chef d'établissement.

Les modèles de grille ont été publiés en annexe de l'arrêté, au JO du 11 mai 2017. L'imprimé proposé est le seul document qui aura une valeur juridique — 5 modèles différents. Le compte-rendu s'appuie sur le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation (arrêté du 1^{er} juillet 2013 publié au JO du 18/07/2013). Il est noté que dans la grille d'évaluation des professeurs documentalistes, la plupart des compétences P (compétences professionnelles des autres professeurs) ont disparu mais M. Fulgence indique que ces compétences seront évaluées lors du rendez-vous de carrière et sont induites (ex. pour la compétence évaluer les élèves).

Un guide de l'évaluation — en direction des enseignants et des personnels d'encadrement - est en cours d'élaboration. Il contiendra notamment un document de référence, pour structurer et préparer l'entretien. Le document actuel (document que les inspecteurs nous demandent de compléter avant une inspection) pourra servir pour une visite d'accompagnement mais plus pour un rendez-vous de carrière – il sera simplifié et proposé au GTA.

III – Rapport du tuteur fonctionnaire stagiaire

Le rapport final du tuteur reprend les compétences évaluées au sein de la grille d'évaluation chef d'établissement et inspecteur. Cette grille d'évaluation établie par la fiche n°12 de la note de service n° 2015-055 du 17-3-2015 relative aux modalités d'évaluation du stage et de titularisation des personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement public (BO n° 13 du 26 mars 2015) n'a pas évolué depuis. La note de service n° 2016-070 du 26-04-2016 relative aux modalités d'évaluation du stage et de titularisation des personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement public (BO n° 17 du 28 avril 2016) indique que les grilles d'évaluation figurant dans la note de service n° 2015-055 du 17-3-2015 ont un caractère impératif.

L'article 5 de l'arrêté du 22 août 2014 fixant les modalités de stage, d'évaluation et de titularisation de certains personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement du second degré stagiaires indique que le jury se prononce sur le fondement du référentiel de compétences prévu par l'arrêté du 1er juillet 2013 susvisé, après avoir pris notamment connaissance de l'avis d'un membre des corps d'inspection de la discipline désigné par le recteur, établi sur la base d'une grille d'évaluation et après consultation du rapport du tuteur désigné par le recteur, pour accompagner le fonctionnaire stagiaire pendant sa période de mise en situation professionnelle. Le rapport du tuteur doit donc viser les mêmes compétences que celles de l'inspecteur ; cette grille a un caractère impératif, notamment en cas de recours juridique.

Si l'arrêté du 1-7-2013 - J.O. du 18-7-2013 relatif au référentiel de compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation indique que les compétences P1 à P5 s'appliquent également aux documentalistes, la fiche n° 12 sus-indiquée ne reprend pas ces compétences : le corps d'inspection a signalé cette anomalie au service compétent. En conclusion, les grilles d'évaluation ayant un caractère impératif, les compétences intégrées au sein de ces grilles n'ont pas vocation à évoluer. L'avis de l'inspecteur étant établi après consultation du rapport du tuteur, il ne semble pas opportun d'ajouter des compétences dans le rapport du tuteur ne figurant pas dans la grille d'évaluation de l'inspecteur.

Pourquoi existe-t-il des différences entre le rapport intermédiaire et le rapport final du tuteur ? Le rapport intermédiaire n'est pas de la compétence de la DEC mais de la DAFPEN. Ce sont deux services différents qui gèrent le rapport intermédiaire et le rapport final. Les rapports intermédiaires sont gérés par la DAFPEN, ils n'ont pas de valeurs juridiques. Leur intérêt réside dans l'accompagnement et la formation du stagiaire par le tuteur et l'IPR. Ce document peut donc être enrichi et/ou modifié, il est posé au niveau académique pour être lisible et fonctionnel.. De fait il faut appliquer le document national, et rester dans le cadre réglementaire notamment vis-à-vis du jury.

Il est noté que la plupart des académies ont fait remonter les demandes pour que les compétences P1 à P5 apparaissent au niveau national.

Suite à une remarque d'un membre du GTA, M. l'inspecteur explique que l'ajout d'annexes au rapport final n'est pas souhaitable, elles seront demandées si besoin, mais l'égalité de traitement des stagiaires exige des dossiers équivalents en termes de pièces les composant.

IV – Le PIX

Les C2i/B2I appartiendront, à partir de la rentrée 2017, au passé, le nouveau projet de certification des compétences numériques a pour cadre le PIX.

Le PIX est à la fois

- un nouveau référentiel de compétences, inscrit dans le cadre européen du DIGCOMP (référentiel cadre des compétences numériques pour les Etats membres de la communauté européenne), afin de faciliter la reconnaissance de cette attestation. cf. <http://eduscol.education.fr/cid111189/cadre-de-referance-des-competences-numeriques-pour-l-ecole-et-le-college.html>. 5 domaines et 16 sous-domaines — dont un certain nombre sont en lien avec les domaines de spécialité des professeurs documentalistes :

1 — Information et données — ce qui concerne la recherche d'information et intègre les questions de l'EMI.

2— Communication et collaboration, notamment en lien avec la netétiquette.

3— Contenus, sous l'angle de la création des contenus numériques, mais aussi du droit de publication.

4— Protection (par exemple des données personnelles) et sécurité

5— L'environnement numérique : comment s'insérer dans un monde numérique et en comprendre le fonctionnement ?

- Une plateforme d'évaluation et de certification — dont la version test est accessible : pix.beta.gouv.fr

Il y a une veille informationnelle à mener sur le sujet. Il s'agit d'une nouvelle certification dans un nouveau cadre. L'idée étant d'arriver à une certification reconnue pour les élèves, comme le sont d'autres certifications (un équivalent du Toefl). Le PIX n'a pas de vocation à avoir une contrainte de validation pour le DNB ou le Baccalauréat. Toutefois il a une valeur de certification destinée aux étudiants et professionnels. La plateforme a la valeur de certification même si des inconnues subsistent dans la mise en œuvre. Cette certification relève de la responsabilité des élèves à faire valoir leurs compétences. Elle peut être l'occasion de former les élèves.

Ce qui est intéressant : la proposition d'une progression d'acquisition de compétences du cycle 1 à la Terminale (le niveau 3 correspondant à la fin du cycle 4). Le projet est en phase de finalisation au niveau des DANE.

Le PIX peut-être un point d'appui de réflexion en termes de progression pédagogique. On note qu'il est plus précis que le B2i, et plus lisible au niveau des contenus à aborder.

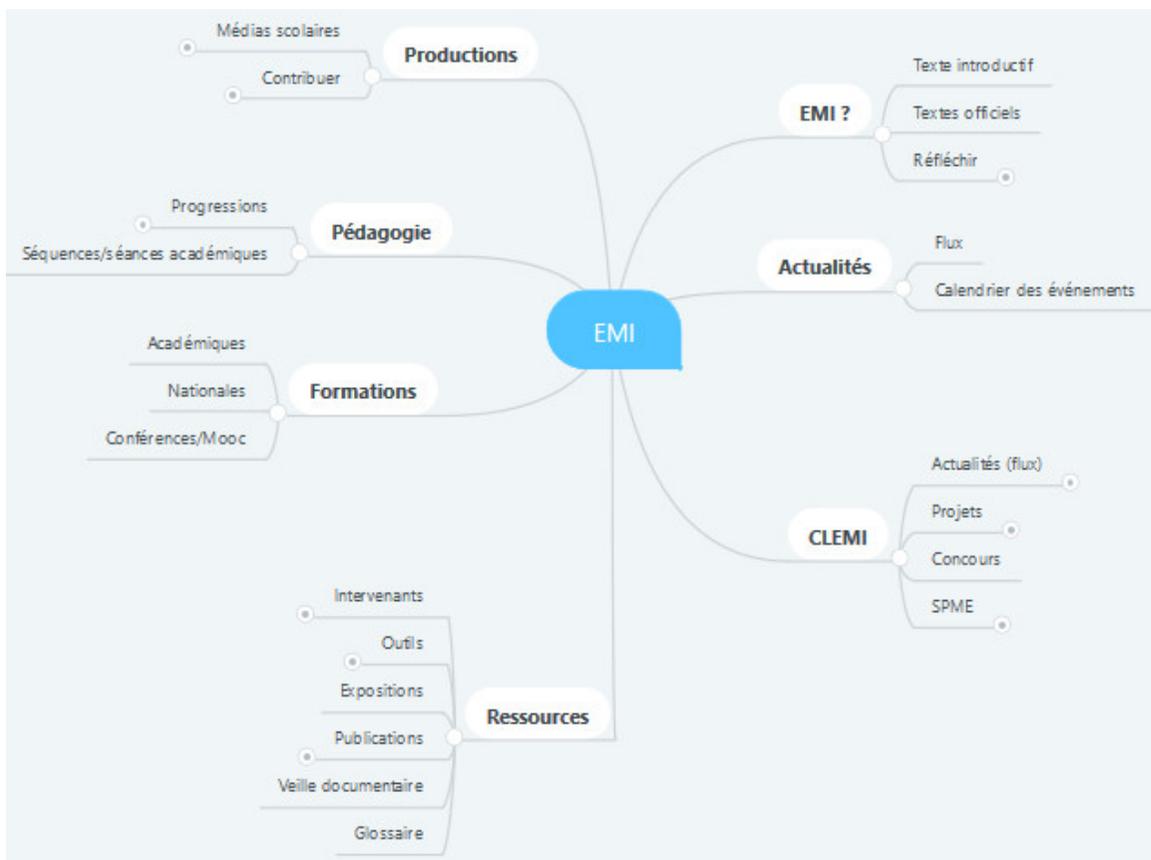
Texte de référence sur Eduscol JO du 30 avril 2017 (convention constitutive du GIP pour 5 ans.)

V – Espace EMI Académique

La direction de la pédagogie académique (DAEP), Mme Munck, souhaite publier une rubrique EMI sur le site académique. Il s'agit de répondre à un certain nombre de questions : l'EMI est un enjeu essentiel, comment l'accompagner ? Comment impulser, sur le sujet, la politique nationale et académique, en termes de projets, de réformes et de programmes ? Comment valoriser et diffuser expériences et activités ? Comment mutualiser au mieux les pratiques de qualité existantes sur le terrain, dans les 1^{er} et 2^d degrés ? L'ambition est plurielle :

1. Partager des scénarios pédagogiques et des méthodes (ce que les enseignants savent et font) : se former à l'EMI, c'est devenir soi-même une source d'information et donc publier, mutualiser. Favoriser la rencontre « des affinités d'apprentissage », proposer aux communautés d'utilisateurs des outils permettant de collaborer, de mutualiser, d'échanger, i.e. permettre de développer une « culture de réseau » en intégrant le partage des ressources, des connaissances et des expériences.
2. Enrichir ses pratiques.
3. Interroger sa pratique par les apports de la recherche.

Dans cette perspective, l'architecture projetée est la suivante :



Création d'un groupe de travail restreint de 5 personnes : M. Fulgence responsable pédagogique de la publication, Mme Le Seven (prof-doc DAN) Mme Guillot (prof de lettres, DAN) M. Quatrevaux (CLEMI) Mme Chignard (prof-doc Webmestre).

Il y aura également un appel à contributions : la création d'un groupe élargi autour d'un thème pour créer des ressources propres sur le site pédagogique EMI. La thématique pourrait être la question de l'évaluation des compétences en EMI et de sa progression pédagogique. Question peu traitée et compliquée, qu'il s'agit d'articuler avec les projets des TraAM..

Un appel aux contributions des collègues professeurs documentalistes notamment par rapport aux médias scolaires sera fait. L'idée est de mettre en avant ce qui se fait dans l'Académie, de publier une cartographie des projets : la production finale et le document explicatif.

Pour rappel ce dernier point est en lien avec une volonté ministérielle de créer un média par établissement.

Suggestion de Mme Le Floch, webmestre de la rubrique documentation, de mettre en corrélation la circulation des informations entre l'espace académique des professeurs documentalistes et l'espace EMI.

VI - PAF 2017-2018

Fonctionnement global du GTA

Pour information M. Labbay quitterait l'Académie. Il y aura donc une réorganisation au niveau du corps d'inspection. M. Fulgence reste l'inspecteur référent pour les professeurs documentalistes, mais les autres IA-IPR ont vocation à également intervenir et appuyer.

M. Fulgence propose 3 réunions par an pour le GTA (comme pour les CPE). Avec un rythme comme suit :

- un GTA de rentrée : première semaine d'octobre
- deuxième GTA en janvier-février, préalable aux remontées du plan de formation à la DAFPEN
- le troisième GTA préparera les séminaires-conférences (ex-JD).

Des JD vers « Séminaires académiques »

Pour rappel, la circulaire n° 2015-228 du 13 janvier 2016 (approuvé par les organisations syndicales) stipule que tout déplacement effectué pour les besoins du service, dont la formation, doit donner lieu à un ordre de mission ouvrant droit à des frais de déplacement conformément à la réglementation. Ce qui conduit, à budget constant, à redéfinir le périmètre de l'offre de formation.

L'idée est de mettre en place des séminaires (ou conférences) sous forme pluriannuelle, car il est impossible de mettre en place 5 séminaires pour 5 groupes départementaux.

Chaque année, la moitié du corps des profs-docs en bénéficierait. L'autre moitié l'année suivante. Les séminaires se feront sur inscription (avec un nombre limité) dans Gaïa. Les candidats non retenus pourraient être prioritaires l'année suivante.

Pour ce faire, deux lieux sont identifiés (au moins pour l'année prochaine) : Nantes et Le Mans. Quatre zones géographiques seront également définies pour équilibrer les deux groupes (2 rattachés à Nantes, 2 au Mans).

L'objectif est de garder les actes de la journée, avec captation de la conférence... Il faut garder trace du travail effectué. Il y aura donc 2 séminaires par an pour l'Académie.

Il est possible de regrouper la Sarthe et la Mayenne, c'est un regroupement qui fonctionne bien. Les détails de mise en œuvre ne sont pas encore fixés avec la DAFPEN.

Déroulement envisagé d'un séminaire : une demi-journée de conférence, puis ateliers, dont un atelier avec l'accueil des entrants dans l'Académie.

M. Labbay rappelle que la plateforme collaborative M@gistère peut également être utilisée pour réaliser des parcours de formations, des projets à distance, notamment dans le cadre des séminaires.

L'ensemble des représentants des collègues regrette cet état de fait. L'organisation doit encore être affinée.

Question des thématiques/intervenants des séminaires académiques

Thématique générale pour 2017-2018 : *Éduquer à l'incertitude*

Intervenants possibles :

- 1- Dominique Cardon, sur les algorithmes notamment, Paris.
- 2- Dominique Boulier professeur de sociologie à Lausanne ;
- 3- Éric Guichard ENSSIB ;
- 4- Daniel Favre chercheur en neurosciences, Montpellier ;

Pour une question de cohérence thématique et éventuellement la création d'un parcours M@gistère, un même intervenant pour les deux journées est privilégié. Elles se tiendront de manière successive ou éloignée dans le temps, en fonction des disponibilités de l'intervenant.

M. Lemarié et Mme Lemarchant contactent les intervenants éventuels. Pour des séminaires en décembre ou janvier au plus tard.

JRL

Pour rappel les JRL sont et doivent rester une journée de formation et/ou d'auto-formation. Pour l'année 2016-2017 les JRL ce sont : 1266 jours stagiaires, soit plus d'1/3 des budgets de formation. Il y a environ 30 JRL sur les 5 départements.

Comme pour les ex-JD, ces formations engagent dorénavant des frais de déplacement. L'inspection EVS propose de conserver trois réunions par an pour chaque groupe de JRL, mais il n'est pas possible de conserver le même volume : les thématiques de JRL et les groupes seront validés par l'inspection EVS

Les JRL auront une visée de production. C'est un critère obligatoire attendu. La forme de production n'est pas figée.

Le souhait des IPR est de faire rentrer les formations dans une logique de bassin comme cela était le cas historiquement. Dans cette perspective et pour favoriser la participation active de tous, les groupes seront limités à une dizaine de personnes. Si des groupes de JRL se forment sans tenir compte des bassins, cela devra être justifié (exemples d'exceptions : thématiques lycée, prix littéraire...). Dans ce cas les effectifs pourront être plus importants.

Si le professeur documentaliste convoqué n'est pas présent à une JRL, il « supprime » des moyens vers d'autres formations. Il faut donc s'engager à venir sur 3 journées.

Dorénavant la DAFPEN ne mettra en œuvre une JRL qu'après que l'animateur du groupe a rempli le tableau de Caraïbes et envoyé la fiche MEO (mise en œuvre) à la DAFPEN. Des précisions sous forme de fiche mode d'emploi devront être disponibles en juin.

La question des petites fabriques pour échanger, produire, travailler sur un thème

Objectif : produire des séances en commun.

Contraintes : hors temps de présence dans l'établissement — avec OM — avec HSE

<http://www.ac-nantes.fr/personnels-et-recrutement/espace-formation/offre-de-formation/enseignants-c-p-e-cop/espace-d-echange-et-de-petite-fabrique-801987.kjsp>

Dispositif spécifique à l'Académie. Des groupes de JRL pourraient migrer vers ce dispositif et ainsi augmenter les possibilités de formation continue, mais le cas est à étudier avec les corps d'inspection.

PAF

Procédure inscription – Arbitrage budgétaire

Les procédures d'inscription sont à améliorer en termes de communication. Des rappels, des conseils seront publiés sur le site et/ou envoyés sur la liste. Il faut encourager l'utilisation du site académique des professeurs documentalistes.

Il n'y a plus d'inscription automatique (sauf à public désigné). Les ex-JD notamment ne sont plus à public désigné mais à inscription individuelle en ligne.

Pour les **formateurs académiques** : les fiches de mise en œuvre des formations sont à envoyer à l'inspection, puis à la DAFPEN. Il faut prévoir un envoi de 6 semaines avant la formation. Il est impossible de mettre en place une réunion des formateurs car les convocations ne sont pas inscrites dans un budget. En revanche il faut prévoir une liste des formateurs, écrire la procédure pour inscription à destination de tous les formateurs. Les dates et lieux de stage seront à fournir dès la fin de l'année scolaire précédente aux inspecteurs (même si des ajustements à la marge restent possibles). Le libellé « dispositif » est à nommer clairement, car c'est celui qui apparaît dans GAIA.

Un tableau explicite, récapitulatif sera à mettre sur le site académique, espace des professeurs documentalistes.

Pour l'année 2017-2018 : beaucoup de formations seront reconduites car il y a un taux de remplissage important (beaucoup de demandes n'ont pas pu être honorées).

Formation ICN : la formation apparaît dans le PAF ICN et non pas en Documentation, (dans le PAF il serait en transversalité) formateur M. Boudin-Le Bihan, professeur documentaliste.

Formations proposées en documentation pour le PAF 2017-2018, outre les dispositifs déjà cités :

- Enseigner les biens communs (A-S Domenc)
- Apprentissages info-doc et EMI (P. Duplessis)
- Construction et analyses de séances (P. Duplessis)
- Acquérir une culture numérique (A-S Domenc)
- Produire, publier et diffuser de l'information sur Internet (C. Chignard)
- EMI, EMC et compétences infodocumentaires quelles progressions en lycée ? (F. Lemarchant)

- La culture de l'information des médias : interdisciplinarité et co-élaboration de séquences (avec les CPE) M. Drian Pichard – *A proposer sous une modalité interdisciplinaire ?*
- L'information sur Internet : du fonctionnement du moteur de recherche aux théories du complot (M. Ligonnière)
- Éduquer aux médias d'information presse écrite, radio et télévision : produire des messages médiatiques (J. Favier)
- Défi(s) littéraire(s) en ligne/Défi(s) Babelio : produire, communiquer, partager des informations de manière responsable dans le cadre d'un défi littéraire (M. Bochaton) *A ouvrir auprès des professeurs de lettres dans les années à venir ?*
- Concevoir, organiser et conduire un projet culturel en EPLE (O. Rondeau)
- Stage « les mangas » : annulé car il y avait moins d'inscription que les années précédentes, et il était au PAF depuis de nombreuses années.

VIII – Présentation de la CARDIE et de la revue E-changer

Par Emmanuel Ferreux – professeur de lettre-histoire, correspondant de la revue académique E-changer

<http://www.pedagogie.ac-nantes.fr/innovation-pedagogique/echanger/revue-echanger-611487.kjsp?RH=INNOV>

La CARDIE c'est la Cellule académique recherche développement innovation, dont est en charge Sylvie Marquer.

Il y a 6 rédacteurs correspondants sur toute l'Académie. Leur objectif est d'aller sur le terrain du cycle 1 à la Terminale, et de rendre compte des pratiques innovantes.

La Revue E-changer était anciennement produite sur papier. Il y a 3 ans, il y a eu un renouvellement des correspondants rédacteurs. L'objectif était de faire évoluer la revue, elle est désormais uniquement accessible au format numérique sur ETNA.

Nouveau maquetage : 1 publication trimestrielle thématique, 3 articles « en résonance », qui éclairent le thème choisi. En lien « au pluriel », ce sont des articles qui viennent éclairer d'une autre manière le thème trimestriel. Enfin « autres correspondances », ce sont des liens bibliographiques pour ouvrir la perspective du thème. L'idée est de transférer des compétences pédagogiques « innovantes ».

Les articles sont archivés, thématiquement et sauvegardés.

Il est possible de contacter la CARDIE via le site Académique afin de proposer des séances/pratiques innovantes.

La CARDIE se propose de faire redescendre les informations liées à leur publication aux professeurs documentalistes pour une diffusion au sein de leur établissement.

La CARDIE cherche à recruter un rédacteur professeur documentaliste. Pour information, les comités de lecture ont lieu le jeudi au lycée d'Ancenis, 3 à 4 fois par an. Cette mission s'ajoute au service à temps plein et est rémunérée en IMP.

Questions diverses

- *Réintégration de Pascal Duplessis au GTA.* La participation de l'ESPE au GTA est souhaitée et souhaitable. Cette question sera discutée directement entre M. Fulgence et M. Duplessis et les autorités académiques dans les semaines à venir.
- *Journée professionnelle APDEN.* Mme Croiseau, en tant que secrétaire de l'APDEN demande aux inspecteurs leur appui pour faciliter la venue des professeurs documentalistes à la journée professionnelle de l'APDEN qui se tiendra à Angers en novembre 2017. Mr Fulgence propose d'adopter des modalités similaires à celles utilisées il y a deux ans : un soutien de l'inspection vis-à-vis des chefs d'établissement pour libérer les professeurs documentalistes.
- *Lettre de rentrée.* La lettre de rentrée est vue par les corps d'inspection comme un moyen privilégié de communiquer auprès des enseignants sur les priorités, nationales et académiques, l'accompagnement proposé et les actions envisagées. Il y aura, sauf cadrage académique contraire, une lettre de rentrée commune à tous les IA-IPR, et une lettre de rentrée, spécifique aux IA-IPR Etablissements et vie scolaire, en direction des professeurs documentalistes et des CPE, sur des modalités proches de celles adoptées pour la rentrée 2016. Dans ce cadre, le GTA n'a pas vocation à y être associé, mais pourra réfléchir à d'autres modalités de communication en direction des professeurs documentalistes.
- *EREA :* ce sont des établissements en transformation, on peut penser que les nouveaux directeurs, chefs d'établissement, (ils étaient précédemment issus du premier degré) demandent à ce qu'il y ait des professeurs documentalistes dans leurs équipes.

Dates des prochains GTA :

- GTA 1 : première semaine d'octobre 2017, entre le 02 et le 06.
- GTA 2 : avant les vacances de février 2018
- GTA 3 : début juin 2018.