

RÉGION ACADÉMIQUE  
BRETAGNE

MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
ET DE LA JEUNESSE  
MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,  
DE LA RECHERCHE  
ET DE L'INNOVATION

Rectorat

Secrétariat Général

Rennes, le mardi 4 juin 2019

Le Recteur

à

Mesdames et messieurs  
les personnels de direction

s/c de Mesdames et messieurs les directeurs académiques  
des services de l'éducation nationale

N/Réf : SG/AS-R/AG

Objet : Dispositif de soutien aux personnels de direction

Dossier suivi par  
Anne Sophie Rault

Téléphone  
02 23 21 73 10

Télécopie  
02 23 21 73 05

[ce.drh@ac-rennes.fr](mailto:ce.drh@ac-rennes.fr)

96, rue d'Antrain  
CS 10503  
35705 Rennes  
cedex 7

Site internet  
[www.ac-rennes.fr](http://www.ac-rennes.fr)

Dans le cadre des travaux du groupe Blanchet, un dispositif académique de soutien auprès des personnels de direction a été construit en concertation avec les organisations syndicales représentatives.

Ce dispositif fondé sur le principe du volontariat et de la solidarité entre pairs repose sur la constitution d'une équipe académique de soutien composée de personnels de direction référents en lien avec le conseiller technique établissements et vie scolaire, qui en assure la régulation.

L'objectif est d'accompagner les personnels de direction qui rencontrent des difficultés passagères à appréhender des situations individuelles ou collectives complexes dont la résolution n'a pu être effectuée au sein de l'établissement et que l'appui ponctuel d'un pair peut permettre de surmonter. En revanche, ce dispositif n'a pas vocation à prendre en charge des situations qui relèvent d'un traitement institutionnel.

Vous trouverez ci-joint la présentation détaillée de ce dispositif.

Les personnels de direction qui souhaitent bénéficier de cet accompagnement peuvent solliciter monsieur Ridard, conseiller technique établissements et vie scolaire. Celui-ci les orientera vers un de leurs pairs afin de leur permettre de rechercher ensemble des solutions concrètes aux difficultés qu'ils pourraient rencontrer dans l'exercice de leurs fonctions.

Monsieur Pascal Ridard est joignable au sein du pôle de la vie éducative des écoles et des établissements (PV3E) à l'adresse [pascal.ridard@ac-rennes.fr](mailto:pascal.ridard@ac-rennes.fr) ou au 02.23.77.19.

Mes services se tiennent à votre disposition pour toute précision.



Emmanuel ETHIS

## Dispositif académique de soutien aux personnels de direction

### Objectifs du soutien aux personnels de direction

#### Objectif général

Conforter ou améliorer le climat scolaire, levier majeur pour la réussite de tous les élèves et personnels éducatifs.

#### Objectif particulier

Apporter une solution à une situation individuelle ou collective de difficultés rencontrées par un personnel de direction, qui n'a pu être réglée au sein de l'établissement.

### Prévention d'une situation de crise : définition de la difficulté ou de la situation complexe

- 1/ conflit avec un des personnels de l'établissement,
- 2/ conflit (tensions) avec toute ou partie de la communauté éducative,
- 3/ difficultés dans la mise en œuvre de la politique institutionnelle, dans le pilotage pédagogique et éducatif de l'établissement,
- 4/ difficultés dans la gestion administrative juridique ou financière,
- 5/ difficultés avec l'environnement extérieur,
- 6/ charge de travail.

### Dispositif de soutien aux personnels de direction

#### POSTULAT

- Ce dispositif est construit en concertation avec les organisations syndicales représentatives.
  - Ce dispositif est fondé sur le principe de solidarité entre pairs.
  - Ce dispositif ne se substitue pas aux autres dispositifs d'aide (ex : aide médicale du médecin des personnels, médiateur, protocole de signalement et suivi des personnels en difficulté...) et d'intervention (relation avec le supérieur hiérarchique).
  - Ce dispositif est borné dans le temps.
- Ce dispositif se veut indépendant des démarches d'évaluation.

- **Une équipe académique de soutien (personnels de direction référents)**

Personnels de direction référents (sur la base du volontariat), nommés par le Recteur, dans le cadre d'un vivier des personnels de direction référents.

Critères de choix des personnels de direction référents

- Représentativité des divers types d'EPL (collèges, lycées, LP, EREA)
- Parité homme/femme.
- Expérience confirmée (possibles retraités), qualité d'écoute, sérénité professionnelle, leur compétence dans la gestion des RH, des questions juridiques et financières.
- Répartition équilibrée sur l'ensemble du territoire académique (5 référents par département).

Formation /professionnalisation des personnels de direction référents

- dans le cadre de la formation continue (DAFPEN) : échange de pratiques, évolution du dispositif.

- **Le CT EVS, régulateur:** il peut être sollicité directement :

- par tout personnel de direction qui souhaite un accompagnement  
ou
- par un IA DASEN.

- **Modalités d'accompagnement adaptées à la situation (3 axes)**

**Contact, veille**

- Etablir un climat bienveillant favorisant l'écoute. Se rendre disponible, susciter les échanges.

**Conseil**

- Action de conseil du CT EVS.
- Action de conseil par un personnel de direction de l'équipe académique de soutien, 1<sup>er</sup> échelon de soutien de proximité.
- Action de conseil, d'intervention dans l'EPL par un ou des inspecteurs.

**Formation**

- Action de formation dans l'établissement (immédiate ou ultérieure).

**NB** : Le requérant doit rester décisionnaire de la suite à donner

- **Protocole d'accompagnement**

**Protocole d'accompagnement**

- Une lettre de mission pour les personnels de direction référents.
- Un rapport d'activité « anonymant » les cas et rendant compte de la typologie des problèmes rencontrés par les personnels de direction et précisant la nature de l'accompagnement.
- Mise en œuvre d'un module de formation ainsi que d'un espace d'échanges de pratiques et de production de ressources, si nécessaire.

**Suivi du protocole**

Deux bilans (un intermédiaire, un final) établis par un personnel de direction membre de l'équipe académique de soutien afin d'étudier les évolutions observées et de définir les suites à donner, les perspectives envisagées.