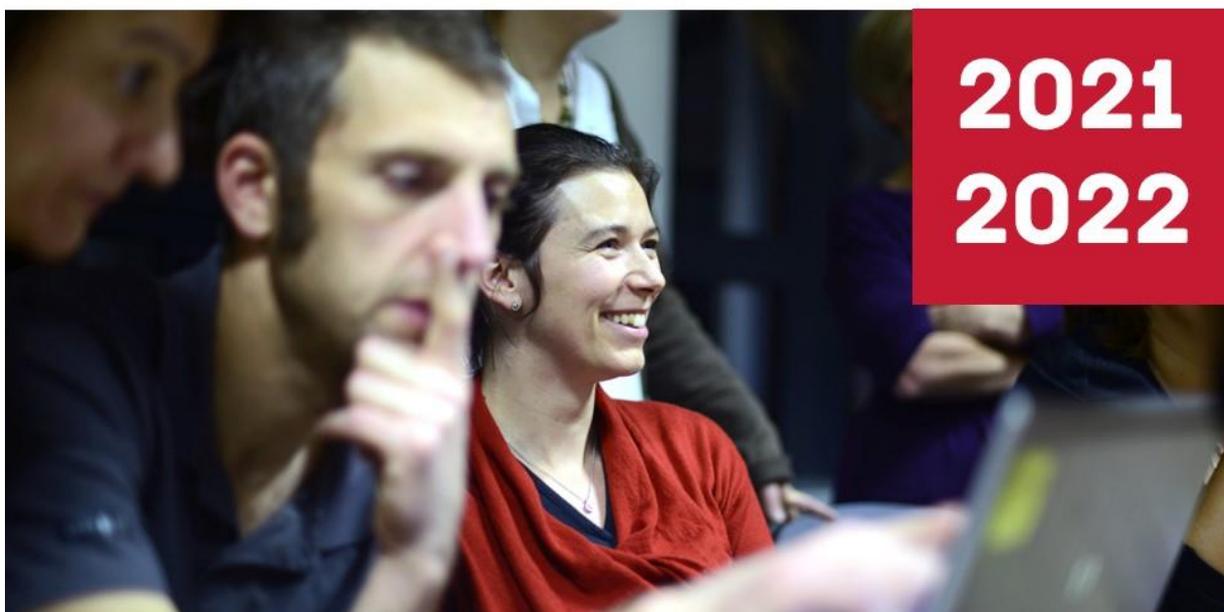




**ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Délégation académique
à la formation et
à l'innovation pédagogique
(DAFIP)



**MISE EN ŒUVRE DU
SCHEMA DIRECTEUR
DE LA FORMATION
CONTINUE**

**PLAN ACADEMIQUE
DE FORMATION**

Orientations de la politique
académique en matière de
formation des personnels



Contact DAFIP :

Rectorat Aix-Marseille – Délégation Académique à la Formation et à l'Innovation Pédagogique

1 place Lucien Paye

13621 Aix-en-Provence cedex 1

@ : paf.dafip@ac-aix-marseille.fr

Crédits photos couverture : © J-R. Dantou/PictureTank/MENJS / © M. Genel/PictureTank/MENJS



**ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Mise en œuvre du schéma directeur
plan académique de formation 2021-2022

SOMMAIRE

A QUI S'ADRESSE CE DOCUMENT DE CADRAGE ?	4
REMERCIEMENTS	4
EDITO	5
LE CYCLE DU PLAN ACADEMIQUE DE FORMATION	6
SCHEMA DIRECTEUR : PRIORITES NATIONALES, BESOINS EN FORMATION ET REFERENTIELS METIERS	7
LA STRATEGIE D'ELABORATION DU PLAN ACADEMIQUE DE FORMATION au service du schéma directeur de la formation continue	8
Axes forts d'une politique de formation et éléments de méthode	8
Éléments d'ingénierie	12
LES RECOMMANDATIONS AUX PRESCRIPTEURS et mise en œuvre du plan	18
Étape 1 : Orientations stratégiques et publication du document de cadrage	18
Étape 2 : Les rencontres DAFIP - prescripteurs référents et appel d'offre	24
Étape 3 : Le recueil des offres de formation	25
LES RÈGLES BUDGÉTAIRES	26
La rémunération des intervenants	26
Les frais pédagogiques	26
Les frais de déplacement, de séjour et d'hébergement	27
La période transitoire entre deux années budgétaires	27
LE COMPTE RENDU DE L'ACTIVITÉ DE FORMATION	28
Démarche qualité	28
LES ANNEXES	30
Annexe 1 : Le calendrier d'élaboration du paf 2021-2022	31
Annexe 2 : Le schéma directeur de la formation continue	32
Annexe 3 : Les priorités nationales	37
Annexe 4 : Les compétences métiers	39
Annexe 5 : Les éléments de bilan des plans de formation	42
Annexe 6 : L'expression des besoins de formation réseaux (PFR)	53
Annexe 7 : Les types d'actions de formation du plan	56
Annexe 8 : L'outil de dialogue	59
Annexe 9 : L'hybridation des prescriptions et des formations	62
Annexe 10 : Les enveloppes budgétaires – stratégie d'utilisation	64
Annexe 11 : Les projets portés par la dafip	65
Annexe 12 : Le glossaire	71
Annexe 13 : Les liens utiles	72

A QUI S'ADRESSE CE DOCUMENT DE CADRAGE ?

Après validation par M. le recteur de la région académique, recteur de l'académie d'Aix-Marseille, le document est adressé :

- aux prescripteurs de formation du PAF : corps d'Inspection, doyens des trois collèges, conseillers techniques du recteur, IA-DASEN porteurs de dossiers académiques ;
- aux IA-DASEN responsables des volets départementaux du PAF, et à leur adjoint 1er degré (ou IEN formation) ;
- à la directrice de l'INSPE, co-porteuse d'actions de formation prévues dans le cadre de l'accréditation ou partenaire privilégiée mobilisée dans le cadre du PAF ;
- aux membres du conseil académique de formation (CAF) ;
- aux chefs d'établissement coordonnateurs des 21 réseaux de l'académie ainsi qu'aux inspecteurs référents de ces réseaux ;
- au recteur délégué à l'enseignement supérieur à la recherche et à l'innovation ;
- au CARDIE ;
- à la fédération de recherche SFERE Provence.

Mais aussi pour information :

- aux chefs d'établissement et aux chefs de service (Rectorat-DSDEN) ;
- aux autres organismes opérateurs de formation (CAPE, MGEN, MAIF, CANOPÉ, associations partenaires, ATD Quart Monde, AROEVEN, institutions culturelles et entreprises partenaires, ...).

Il est accessible à l'ensemble des personnels, aux organisations syndicales, dès parution du document sur le site de l'académie, à l'adresse :

www.ac-aix-marseille.fr

REMERCIEMENTS

Nous tenons à adresser nos plus vifs remerciements à tous les personnels de la DAFIP qui ont contribué à la conception et à la réalisation de ce document de cadrage.

Nous associons à ce travail et aux remerciements également toutes les personnes engagées dans cette réflexion en amont de la publication de ce document (prescripteurs, conseillers techniques, inspecteurs, membres de différentes instances, conseils de formation, groupe de travail, organisations syndicales...).

Sabine BRIVOT, Adjointe au DAFIP, responsable administrative et financière

Olivier MAS, Adjoint au DAFIP, responsable du pôle ingénierie

Céline RIFFAUT-VILLEVIEILLE, Coordinatrice PAF, Mission nationale DGESCO C1-2

Vincent VALÉRY, DAFIP-DAFPE

EDITO

La formation continue, une obligation institutionnelle intégrée dans le code de l'éducation.

Depuis la loi n°2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance, la formation continue des enseignants est désormais obligatoire (Art 50). Cette évolution majeure a donné lieu à une modification du code de l'éducation-Art L912-1 à L912-4. Plus largement, la formation initiale et continue de tous les agents de l'éducation nationale constitue une priorité ministérielle clairement affirmée par la publication du schéma directeur (circulaire du 23 septembre 2019). Dans le contexte inédit de la crise sanitaire que nous vivons, notre formation continue revisitée doit s'adresser à tous et s'inscrire au service de tous. Cette évolution s'accompagne de l'installation du conseil académique de formation (CAF) consulté pour la mise en œuvre du PAF. L'académie d'Aix-Marseille relaie et alimente avec force et conviction cette priorité. Celle-ci est un levier majeur de l'école de la confiance qu'il nous faut maintenant installer solidement sur le terrain. Une approche ambitieuse et pragmatique doit être privilégiée dans la construction et la mise en œuvre du futur plan de formation.

La formation continue est d'abord un outil fonctionnel d'aide à la prise en compte des priorités nationales et d'accompagnement des réformes au service des élèves, des enseignants et de l'ensemble des agents qui œuvrent collectivement au service de notre système éducatif.

La formation continue est aussi un formidable outil de développement professionnel. Dans cette perspective, j'ai souhaité notamment que les moyens alloués par la DAFIP pour le compte personnel de formation (CPF) soient substantiellement renforcés.

L'ingénierie de formation doit donc évoluer et laisser une part conséquente à l'expression des besoins des formés, (développement et exploitation d'une démarche qualité, formation entre pairs, appel à projets de coopération avec la recherche, accompagnement de projets visant à lutter contre la précarité et la grande pauvreté en établissements scolaires, remontées de terrain et labélisation de territoires apprenants, plan de formation de réseaux, etc.).

Cette dernière modalité de formation issue des échanges en réseaux fait désormais partie intégrante du paysage de l'académie. Elle s'appuie sur l'expression des attentes réelles du terrain et permet d'avancer vers l'installation de véritables réseaux apprenants.

Notre démarche collective concertée intègre donc de nouvelles attentes : accompagnement des réformes et priorités nationales, réponse aux besoins des personnels en matière de formation, mise en place d'un axe fort lié au développement professionnel.

La finalisation de ce document constitue la première étape indispensable de l'ingénierie de formation qui débouchera sur la publication du prochain plan. Pour sa conception ce plan, la DAFIP, en charge de coordonner ce travail stratégique majeur au service de la mise en œuvre de notre politique de formation, veillera à associer à la réflexion tous les acteurs concernés : IA-DASEN, corps d'Inspections, conseillers techniques, l'ensemble des prescripteurs, INSPÉ, les membres du CAF, CANOPE, ainsi que les différents acteurs qui contribuent à la conception et à la mise en œuvre du plan de formation, au premier rang desquels se situent les écoles, EPLE, réseaux et leurs usagers.

L'année 2021 est également celle de l'intégration au sein de notre ministère des personnels « Jeunesse et Sports ». Cette évolution permet d'appréhender désormais de manière plus globale le temps dédié aux jeunes (scolaire et extra-scolaire). La formation continue intègre cette nouvelle donnée dans une offre de service élargie.

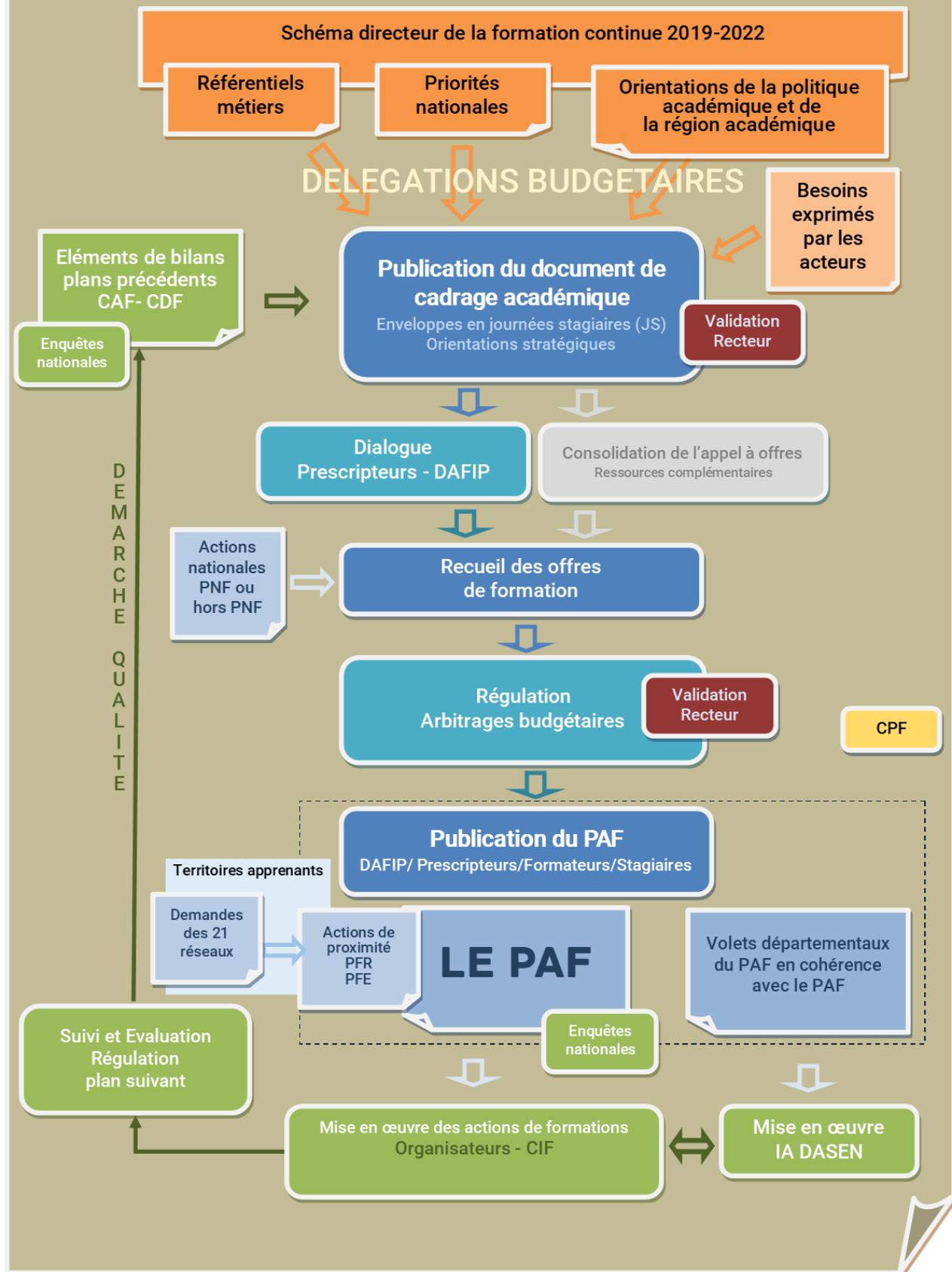
Je serai particulièrement attentif à la réussite de l'ensemble de ces missions que je soutiens sans réserve et sais pouvoir compter sur l'engagement de tous au service de ces ambitions.

Bernard BEIGNIER

Recteur de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur
Recteur de l'académie d'Aix-Marseille,
Chancelier des universités



LE CYCLE DU PLAN ACADEMIQUE DE FORMATION



SCHEMA DIRECTEUR : PRIORITES NATIONALES, BESOINS EN FORMATION ET REFERENTIELS METIERS

Naturellement, l'élaboration du PAF et de ses volets départementaux, les plans de formation de réseau, l'accompagnement des personnels pour les actions ministérielles (PNF-hors PNF) répondent en premier lieu aux priorités nationales affichées par notre ministère dans le schéma directeur de la formation continue. Ces priorités sont déclinées dans la note DGESCO du 29 juin 2020 : « *Ecole maternelle, apprentissages des fondamentaux à l'école primaire (plan Français et plan Mathématiques), incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République, favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves, favoriser l'école inclusive, prévenir les violences éducatives ordinaires, installer le numérique et l'intelligence artificielle dans le cadre pédagogique, promotion de la santé au service de la réussite des élèves, Continuum de formation initiale-formation continuée, mise en œuvre de la réforme du lycée général et technologique et du baccalauréat, transformation de la voie professionnelle* ».

A cette fin, vous trouverez en Annexe 3 , les tableaux des priorités nationales des personnels enseignants, CPE et psychologues de l'EN, 1^{er} et 2nd degrés ainsi que celui des personnels d'encadrement et ATSS telles qu'elles ont été formulées par le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

Le schéma directeur de la formation continue publié dans la circulaire du 23 septembre 2019 fixe le cap à suivre pour trois ans. (Annexe 2)

Ces priorités seront à mettre en relation avec la volonté affichée d'organisation territoriale en 21 réseaux académiques et leurs objectifs stratégiques, éclairés des besoins en formation concrètement identifiés par les acteurs (enseignants 1^{er} et 2nd degrés, CPE, personnels administratifs et d'orientation, chefs d'établissements, corps d'inspection, prescripteurs, conseillers techniques, coordonnateurs de réseaux, conseillers en ingénierie de formation, partenaires sociaux) afin de viser l'acquisition des compétences attendues par les référentiels métier (Annexe 4).

Par ailleurs, le MENJS ainsi que le MESRI ont engagé une rénovation de la formation initiale : les concours de recrutement sont déplacés en fin de M2, le master MEEF rénové entrera en vigueur à la rentrée scolaire 2021. La place des savoirs fondamentaux (45-55%) et la contribution des formateurs de terrain (30%) sont précisément calibrées dans les nouvelles maquettes en cours de finalisation. Par ailleurs, l'apport de la recherche au service de la formation est accru. Le rôle confié à l'employeur dans sa mission de professionnalisation de la formation initiale dans la nouvelle organisation des maquettes de l'INSPÉ est ainsi renforcé. Une nouvelle organisation de l'alternance (Un tiers temps en école ou EPLE) pour les étudiants de M2 est mis en place dans le cadre du partenariat Inspé/ rectorat employeur.

LA STRATEGIE D'ELABORATION DU PLAN ACADEMIQUE DE FORMATION AU SERVICE DU SCHÉMA DIRECTEUR DE LA FORMATION CONTINUE

AXES FORTS D'UNE POLITIQUE DE FORMATION ET ÉLÉMENTS DE MÉTHODE

Une obligation de formation de tous les personnels enseignants inscrite dans la loi

L'obligation faite à tous les enseignants de se former tout au long de sa carrière est désormais inscrite dans la loi n° 2019-791 "pour une école de la confiance" du 26 juillet 2019 (Article 50) et a donné lieu à une modification du code de l'éducation (Chapitre II : dispositions propres aux personnels enseignants Articles L912-1 à L912-4). Le schéma directeur de la formation continue (Circulaire n°2019-133 du 23 septembre 2019) réaffirme par ailleurs des objectifs de formation dont les deux premiers axes (se situer dans le système éducatif et se former/perfectionner ses pratiques professionnelles) s'adressent à 100% des personnels de notre académie. Un regard ciblé sur des indicateurs permettant de mesurer l'écart à cet objectif ambitieux dont chacun mesure les enjeux, est apporté dans le travail préparatoire à la conception du plan de formation. L'ampleur du défi à relever dans le contexte de la crise sanitaire nous amène à porter un regard sur ces indicateurs sur une période de 3 années consécutives. (Annexe 5 et Annexe 8)

Des priorités nationales qui laissent une place à l'expression des besoins des formés :

Une politique volontariste de formation, initiale et continue est réaffirmée par le MENJS, relayée et déclinée par le recteur de notre académie.

Elle doit permettre de mobiliser de manière systématique l'ensemble des personnels enseignants (1^{er} et 2nd degrés), d'éducation, d'orientation, administratifs et cadres, afin de leur offrir des temps de formation plus importants au plus près de leurs besoins.

Elle s'inscrit au service des priorités nationales publiées par la DGESCO.

La cible de 100% des personnels de l'EN formés sur 3 ans est affichée. Elle constitue pour nous une cible ambitieuse et doit permettre l'atteinte de trois objectifs :

- Se situer dans le système éducatif (Accompagnement des réformes) ;
- Se former et perfectionner ses pratiques professionnelles (Approfondissement de ses pratiques) ;
- Être accompagné dans ses évolutions professionnelles (Attention particulière accordée aux demandes à l'initiative des agents-accompagnement des projets professionnels).

Ce plan réaffirme l'attention particulière que nous devons à la réponse aux demandes exprimées par le terrain. De ce point de vue, M. le recteur maintient la cible à atteindre de 25% des modules de formation de type « candidature individuelle ». Dans l'étape préparatoire du plan, chaque prescripteur concevra son offre de formation en référence à ces éléments stratégiques (cible de 100% des formés sur 3 ans et 25% de candidatures de type individuel - Annexe 5).

Par ailleurs, une "démarche qualité" est désormais installée afin d'améliorer le service rendu et permettre l'expression des besoins. Complémentairement, les prescripteurs s'appuieront utilement sur les comptes-rendus des entretiens PPCR (volet formation) ou entretiens professionnels des personnels administratifs (volet formation). Ces informations transmises

aux prescripteurs et discutées à l'occasion d'un travail avec les corps d'inspection (propositions de modalités d'exploitation de ces données) servent également de base à la construction de l'offre du plan 2021-2022 davantage ciblée sur les besoins.

Un plan de formation qui intègre des modalités d'hybridation :

Le contexte de la crise sanitaire a donné lieu à de fréquents ajustements en matière de formation à distance. Cela a été pour de nombreux acteurs (formateurs et stagiaires) l'occasion de découvrir de nouvelles modalités de formation intéressantes et complémentaires à celles existantes. Plusieurs actions de formation ont fait l'objet d'hybridation.

Il convient cependant de rappeler que le recours à la modalité de formation en présentiel reste la règle car celle-ci donne lieu à des échanges toujours très riches. Nous ne pouvons cependant ignorer les réelles avancées que chacun a pu mesurer durant cette période de crise sanitaire sur le registre des échanges en distanciel. Certaines actions de formation se prêtent particulièrement bien à cette modalité hybridée (groupe de travail, production de ressources, réunions d'étape, ...). Chaque prescripteur de formation doit s'interroger sur sa capacité à hybrider sa prescription en s'appuyant sur les outils et parcours développés puis accompagnés par la DAFIP et la DRANE ("Hybrider son enseignement" et "Hybrider sa formation") Annexe 9

Une démarche participative éclairée par des indicateurs stratégiques :

La démarche de construction du PAF, à la fois descendante et ascendante, s'appuie donc sur une concertation élargie à l'ensemble des acteurs concernés :

- les prescripteurs, inspecteurs et doyens des trois collèges, conseillers techniques du recteur ;
- les chefs d'établissements, coordonnateurs de réseaux et les conseillers en ingénierie de formation de la DAFIP (CIF) ;
- les IA-DASEN porteurs de dossiers académiques et/ou responsables des volets départementaux du PAF, les Adjoints 1er degré aux IA-DASEN (ou IEN Formation) ;
- l'INSPÉ, co-porteur de projets prévus dans le cadre de l'accréditation ;
- les partenaires sociaux représentés dans les différentes instances (1^{er} et 2nd degrés) et notamment dans les conseils départementaux de formation, groupes de travail académiques ou conseil académique de formation (CAF) ;
- les usagers concernés et bénéficiaires des dispositifs de formations dont les avis sont recueillis via les procédures de type « démarche qualité » et analyse de besoins.

Ces échanges donnent lieu à un dialogue alimenté par des indicateurs de pilotage personnalisés.

Un tableau de bord pour les prescripteurs du plan qui questionne les éléments de mise en œuvre de la politique de formation :

« Rendre des comptes pour mieux se rendre compte » : chaque prescripteur dans l'étape de dialogue avec la DAFIP est destinataire de son tableau de bord d'aide à la décision qui mesure la prise en compte de 4 indicateurs stratégiques de la politique académique et nationale en matière de formation :

- Obligation de formation (personnels convoqués sur trois ans) ;
- Prise en compte des priorités nationales ;
- Prise en compte des besoins exprimés par les agents ;
- Degré d'hybridation.

Le tableau de bord situe le projet de prescription au regard du reste du plan sur ces quatre indicateurs et indique le ratio entre le « prévu » et le « réalisé » lors des plans précédents.

Les éléments de ce tableau de bord sont à retrouver dans l'Annexe 8 . Ils structurent l'essentiel des outils de dialogue dans l'étape préparatoire au futur PAF. Ce tableau de bord sert de base aux échanges entre les prescripteurs et les CIF de la DAFIP.

Un plan de formation de réseau (PFR) comme réponse aux attentes de ces territoires :

L'échelon réseau est maintenant solidement installé dans la politique académique développée par M. le recteur. Dans cette perspective, les conseillers en ingénierie de formation de la DAFIP (CIF) sont partie prenante des directoires ou conseils pédagogiques de réseaux (Cf BA spécial N°389 du 26 novembre 2018 – Réseaux des établissements) ; ils participent à la conception et à la mise en œuvre des PFR qui constituent un levier apprécié par les acteurs des 21 réseaux de l'académie. Ces modules spécifiques de formation qui rompent avec la logique de type « catalogue » sont issus de l'expression des besoins des acteurs des réseaux via les conseils pédagogiques. Ils sont mobilisables « au fil de l'eau » et répondent à de nouvelles attentes ; ils sont souples, réactifs et ajustables. Les moyens réservés à ce type de formation sont sanctuarisés pour le plan 2021-2022 ce qui permettra de répondre aux demandes toujours plus nombreuses exprimées par le terrain (Annexe 6).

Les formations de proximité, échanges entre pairs, ou labélisation de "territoires apprenants" : un intérêt grandissant réaffirmé :

La place des territoires apprenants (Ecole-collège-LGT-LP-Réseau) dans le processus de professionnalisation de proximité de la formation initiale et continue est désormais admise de tous. Cette démarche peut encore progresser et s'imposer à nous. Elle doit permettre la mobilisation de nouvelles modalités de formation et encourager l'expression des équipes de terrain comme nouvelles ressources de la formation initiale et continue. Ces nouvelles organisations peuvent prendre la forme de formations entre pairs. Par ailleurs, plusieurs initiatives locales ont permis d'amorcer le maillage du territoire, d'identifier des lieux d'accueil privilégiés pour la formation initiale et continue répondant ainsi à cette logique de proximité et d'échanges. Un label académique « Territoire apprenant » a été créé et structure le travail déjà existant de ces territoires. Vous trouverez en Annexe 11 , un document d'aide à l'installation des territoires apprenants, étape supplémentaire impulsée par la DAFIP pour aider de nouveaux réseaux académiques à organiser la plus-value de leur travail.

Les corps d'Inspection, prescripteurs du PAF sont associés au repérage et à l'accompagnement des nouvelles ressources ainsi détectées.

De nouvelles ressources en formation issues d'une collaboration Recherche/Terrain :

Quatre vagues successives d'appel à projets recherche/formation/terrain sur le territoire de l'éducation prioritaire (EP) sont accompagnées par la DAFIP. Celle-ci a en effet conçu, impulsé et financé quatre appels à projets successifs (vagues 1 à 4), la vague 5 sera lancée au printemps. Le service formation du rectorat accompagne désormais, avec le concours des laboratoires de recherche, près de 30 projets, conçus sur la base de l'expression des besoins du terrain de l'EP Écoles/collèges (REP et REP+). Des laboratoires de recherche (SFERE Provence-AMU) apportent une réponse d'accompagnement sur une thématique de terrain et génèrent de la ressource en formation ré-exploitable au niveau académique. Cette démarche inédite à l'échelle nationale, volontariste à l'échelle académique, renforce les liens avec l'Université et apporte une véritable "plus-value" à la formation initiale et continue de notre académie. Cette dimension partenariale vient enrichir celle déjà solidement installée dans le dossier d'accréditation 2018-2022 avec l'INSPÉ. (Annexe 11)

Sur la base de cet environnement favorable, la DAFIP est partenaire majeur du projet financé par le PIA3-Investissement d'avenir, destiné à mener une recherche sur les questions de formation initiale et continue au service de l'acquisition de savoirs fondamentaux des élèves de

notre académie. Cette expérimentation qui débute cette année pour une période de 10 ans prendra appui sur 8 réseaux académiques. (Annexe 11)

Un plan académique de formation unique qui intègre les différents volets départementaux :

La cohérence académique de l'action de formation doit se concevoir dans un plan académique de formation (PAF) unique qui permet toutefois l'expression des spécificités territoriales (volets départementaux).

Le conseil académique de formation présidé par M. le recteur, précisant les lignes directrices du PAF, les cohérences, synergies et complémentarités départementales, joue un rôle stratégique majeur.

Dans ce contexte, la démarche installée lors de la construction du plan académique (Document de mise en œuvre du schéma directeur - travail avec les prescripteurs référents - échanges en conseils académique et départementaux de formation) se trouve tout naturellement confortée. La démarche qualité mise en place depuis trois ans est en cours d'installation pour les volets départementaux du PAF.

Par ailleurs une vigilance toute particulière sera accordée à l'engagement des pilotes départementaux dans la mise en œuvre effective des modules de formation continuité 1^{er} 2nd degré. Une démarche de "sanctuarisation" de quelques dates pourvues en remplacements permettant aux personnels du 1^{er} degré de bénéficier de certaines actions du PAF, s'installe progressivement grâce au travail conjoint DAFIP/ Adjoints 1er degré aux IA-DASEN (ou IEN Formation).

Cohérence et complémentarité du PAF avec les actions PNF

La mise en œuvre des réformes s'accompagne d'un large volet Plan National de Formation destiné aux cadres et formateurs académiques. Notre académie consacre une large part de ses moyens afin de permettre la participation du plus grand nombre aux actions du PNF. De ce fait, pour toutes les implications aux actions du PNF, les modalités de réinvestissement au plan académique doivent être envisagées concrètement (constitution de groupes de formateurs académiques, réalisation de compte rendu ou document de cadrage, prolongement local, parcours M@gistère).

A titre d'exemple, la DAFIP pilote au niveau national un PNF relatif à l'ingénierie de formation, une déclinaison académique de cette action est donc mise en œuvre.

Des synergies à envisager sur le territoire de la région académique PACA :

L'installation de la région académique PACA, dans le respect des spécificités territoriales de chaque académie Nice et Aix-Marseille, ouvre de nouvelles perspectives de travail.

Le rapprochement naturel de ces deux académies, la recherche de collaboration, de complémentarité et de synergie constituent un axe à privilégier naturellement. Des modules de formation conçus d'ores et déjà à l'échelle de ce territoire pour certains prescripteurs, seront sans doute complétés par d'autres. De nouveaux modules seront pris en charge par l'une ou l'autre des académies suite à une réflexion commune et concertée des responsables de formation et prescripteurs concernés. Dans une logique de mise en synergie de ces territoires désormais liés par ce cadre nouveau, des actions conjointes sont encouragées (Formation des cadres, Innovation pédagogique, préparations concours internes, prescriptions relatives aux services régionalisés : Enseignement supérieur, recherche et innovation - Information, orientation et lutte contre le décrochage scolaire- Formation professionnelle initiale et continue et apprentissage - Numérique éducatif - Mission pour les élèves à besoins éducatifs particuliers).

Des mesures financières incitatives sont prévues pour favoriser l'émergence de modules de formation à l'échelle de la région académique.

Les agents « Jeunesse et des sports » intégrés au rectorat et dans les DSDEN, une nouvelle offre de formation à articuler dans un cadre plus large d'une politique de la jeunesse :

Parmi les sujets qui questionnent la dimension « Région académique » du plan de formation, celui de la formation des personnels du Ministère de la Jeunesse et des sports qui rejoignent le MENJS, sera peut-être préfigurateur de ce qu'il conviendra de mettre en œuvre dans les années futures. 140 personnes pour les 6 départements de la Région PACA sont concernées. Ces nouveaux personnels qui intègrent l'académie disposeront d'un volet du plan de formation qui leur sera dédié. Celui-ci a vocation à être harmonisé à l'échelle de la région académique. Une cohérence globale des actions au service du temps de la jeunesse (scolaire/extrascolaire) sera à installer.

ÉLÉMENTS D'INGÉNIERIE

Des moyens équitablement répartis :

Un groupe de travail, composé de tous les prescripteurs volontaires, avait donné lieu à l'écriture d'un modèle de répartition des moyens prenant en compte à la fois le poids des prescriptions respectives mais aussi des éléments de pondération qui impactent concrètement certaines prescriptions plus que d'autres (actualité des réformes, part de contractuels à former, nombres de diplômes à préparer, capacité à mobiliser des ressources en formation, orientations académiques, ...). Ce modèle validé par le secrétaire général puis par le recteur reste toujours l'outil de référence pour l'actualisation des dotations de moyens. Dans un contexte budgétaire contraint, des arbitrages sont à opérer ; la mise en place d'un plan triennal comme le précise le schéma directeur devra être utilement privilégiée.

Le schéma directeur décline les priorités au service d'un référentiel de compétences « métier » :

Sur la base de ces éléments, ce document d'aide à la mise en œuvre du schéma directeur est construit, largement diffusé et sert de socle à l'élaboration du plan académique 2021-2022. Il se réfère explicitement aux référentiels de compétences métier, cibles privilégiées des différentes actions de formations (référentiels de compétences des personnels ATSS, des personnels d'encadrement pédagogique, des professeurs ou personnels d'éducation et des formateurs) (Annexe 5).

Une maîtrise d'ouvrage partagée :

Celle-ci, confiée à la DAFIP ainsi qu'aux IA-DASEN (pour les volets départementaux du PAF) est conduite en étroite collaboration avec les prescripteurs et l'INSPÉ pour certaines actions ciblées. La délégation assure la cohérence pédagogique et budgétaire du plan académique de formation. Des synergies inter-académiques, sur le territoire de la région académique, sont recherchées notamment pour les services régionalisés (Relations internationales, ASH, orientation, formation professionnelle). Une analyse fine du plan national de formation (PNF) et autres actions nationales hors PNF fera l'objet d'un regard attentif afin d'apprécier les complémentarités avec les actions affichées au PAF

Un appel à offres de formation installé dans le paysage académique :

La DAFIP a publié en 2019 un appel à offres de formation ciblé sur des axes stratégiques insuffisamment couverts par l'offre classique du plan. Suite aux nombreuses réponses reçues, nous avons pu élargir notre offre de formation en publiant au PAF, des modules de formation (à candidatures individuelle ou collective) sur des thématiques nouvelles. Les modules ainsi organisés qui ont reçu, la première année, un large écho lors des différentes campagnes d'inscription ont été reconduits cette année. Préférant installer durablement ces formations dans le paysage académique et afin de mieux répondre aux nombreuses demandes, la DAFIP travaille à la mise en cohérence de l'offre, à l'élargissement des équipes de formateurs et à l'hybridation de ces formations.

Des prescripteurs forces de proposition :

Plus généralement et pour le reste du plan (hors PFR), la DAFIP sollicite des prescripteurs qui formalisent une offre dans le cadre des priorités définies et au service du développement des compétences des référentiels métiers. Ils tiennent compte des éléments fournis par le tableau de bord pour faire évoluer, si nécessaire, leur proposition de prescription. Ils utilisent l'enveloppe prédéfinie en journées stagiaires académiques (JSA) de la thématique pour laquelle ils souhaitent prescrire afin de formuler des propositions dont ils ont la charge de la mise en œuvre et du suivi. De cette manière, le prescripteur référent, en charge d'un secteur disciplinaire ou d'une thématique transversale (numérique, action culturelle, citoyenneté, valeurs de la République, sécurité, éducation prioritaire, etc.), prépare en amont avec les autres acteurs concernés dont les prescripteurs associés par cette même prescription (internes et/ou externes) les propositions de formation, puis devient l'interlocuteur privilégié de la DAFIP lors de la phase de dialogue pour la construction du plan. Pour ce faire, il dispose des éléments de bilan des actions conduites lors du plan précédent. Pour certaines thématiques mettant en jeu de nombreux prescripteurs (ex. Éducation à la santé-citoyenneté, éducation prioritaire ou formation des cadres) un groupe de pilotage préparatoire est réuni en amont de la proposition de prescription académique.

La mobilisation des ressources en formation (formateurs de l'INSPÉ, formateurs académiques et autres formateurs expérimentés) :

Dans la conception de cette offre de formation, le recours aux formateurs académiques, et notamment ceux titulaires de certifications complémentaires (CAFFA-CAFIPMF, 2CA-SH, CAPA-SH et CAPPEI) est encouragé. La DAFIP se dote d'une cartographie géographique et thématique de l'ensemble des ressources en formation certifiées lors de ces dernières années. Un co-portage INSPÉ/Rectorat d'actions ciblées en formation continue (PAF), continuée (entrants dans le métier T1/T2) ou relatives à la préparation de certifications complémentaires (formation des professeurs formateurs académiques et CAPPEI), intègre le périmètre de la nouvelle accréditation 2018-2022. Certains de ces modules de formation sont intégrés à la mention 4 du Master MEEF.

Pour aller dans le sens de la priorité nationale axée sur le développement des initiatives en lien avec la recherche, des actions de partenariat INSPÉ-SFERE Provence/rectorat, sont développées à destination des personnels de l'éducation prioritaire (dispositif DAFIP recherche/ terrain/ formation). Grâce à de telles actions et la production de ressources qu'elles génèrent, sont renforcées les formations REP/REP+ déjà stabilisées dans le plan, afin d'accompagner les enseignants exerçant sur ces territoires (prise en charge de la difficulté scolaire, enseignants nouvellement affectés en REP/REP+).

S'agissant de la contribution de l'INSPÉ en formation continue, des échanges réguliers avec cette composante universitaire s'installent et accompagnent ce partenariat. Des initiatives conjointes sont menées. Complémentairement, l'INSPÉ pourra aussi répondre à l'appel d'offre



des prescripteurs sur les modules inscrits au PAF (1^{er} et 2nd degrés). Les actions de formation continue ciblées par ce partenariat sont clairement identifiées dans un document partagé régulièrement actualisé d'un commun accord par la DAFIP et l'INSPÉ (budget de projet de l'INSPÉ). Le conseil académique de formation formalise le résultat de cette concertation fonctionnelle.

Des modalités d'actions de formation à développer :

Conformément aux préconisations du schéma directeur, les actions dites « de proximité » sont encouragées. Il s'agit notamment des formations de réseau (PFR) et d'établissement (PFE). Les critères d'éligibilité des PFR sont précisés en Annexe 6 . Il convient également de mobiliser le rôle des « réseaux apprenants » en formation initiale pour les fonctionnaires stagiaires, promouvoir ce type de formation en établissement à destination des enseignants néo-contractuels ou néo-titulaires T1/T2 entrant dans le métier, au même titre qu'en formation continue.

D'autres modalités de formation sont privilégiées en fonction des objectifs à atteindre :

- les échanges de pratiques entre pairs ;
- les formations inter-catégorielles ;
- les formations inter-degrés ;
- les observations croisées.

Des mesures budgétaires incitatives valorisent le recours à ces modalités. Elles sont précisées dans le chapitre "Recommandations aux prescripteurs" ainsi que dans l'annexe « Les enveloppes budgétaires et la stratégie d'organisation » (Annexe 10).

Une collaboration renforcée au service de l'accompagnement des personnels du privé sous contrat d'état :

Un avenant académique à la convention cadre nationale est désormais validé. Il permet un accompagnement volontariste de la formation des personnels des établissements privés sous contrat notamment sur la thématique de l'accompagnement des réformes. Ce dispositif prévoit que les prescripteurs référents du PAF, inspecteurs et conseillers techniques, mettent en œuvre selon les besoins des modules de formation (spécifiques au privé ou mixtes public/privé), à l'attention des personnels des établissements privés de l'académie. Le dialogue entre les inspecteurs et le privé qui donne lieu à un projet de formation, doit être préalablement validé par Formiris et la DAFIP avant sa mise en œuvre.

Par ailleurs, et chaque fois que cela est possible, quelques enseignants du privé sont associés à la formation de formateurs mise en place par les inspecteurs disciplinaires.

Un prévisionnel mieux calibré afin de dégager des marges d'adaptation :

Indépendamment du contexte de la crise sanitaire, chaque année en moyenne, près de 10% des modules subissent des modifications, 20% des modules sont ajoutés en cours de réalisation, et 1/3 des modules prévus n'est jamais organisé (Annexe 5). Cet état de fait impacte l'activité de la DAFIP et diminue notablement les marges d'adaptation que l'on doit nécessairement mobiliser en cours de réalisation du PAF.

En tout état de cause et afin d'optimiser la mise en œuvre du PAF, une adéquation plus fine sera recherchée entre le « prévisionnel » et le « réalisé ». Un point de repère est donné aux prescripteurs sur ce sujet dans le tableau de bord transmis à l'occasion de la phase de dialogue. Pour réduire l'écart entre le "prévu" et le "réalisé", l'identification des formateurs potentiels est prioritaire ; la mise en place d'une formation de formateurs ainsi que le recours aux formateurs académiques certifiés (ou formateurs expérimentés) lorsque cela s'avère nécessaire, sont planifiés bien en amont des actions envisagées (mai-juin ou septembre-octobre).

De la même manière, l'anticipation des démarches organisationnelles préparatoires à l'action, comme la désignation d'un organisateur et la recherche du lieu d'accueil, revêt une importance capitale. A cette fin, un document ressource à l'attention de l'organisateur est mis à disposition par la DAFIP : « Eléments nécessaires au montage d'un dossier de formation ».

Une communication et une diffusion essentielles à déployer :

Une fois le plan régulé et validé par M. le recteur, l'étape de communication constitue une priorité. L'explicitation de son contenu et des procédures d'inscription est un enjeu majeur dans le succès de sa mise en œuvre.

En plus des moyens de diffusion des informations utilisés en temps habituel, la DAFIP développe de nouveaux canaux de communication afin de s'adapter aux usages des personnels. Les réseaux sociaux viennent relayer les informations présentes sur le site web académique et envoyées aux personnels par mail. Le plan sera également utilement relayé sur les différents sites disciplinaires, publications académiques, lettres de rentrée des corps d'inspection et auprès des différents acteurs lors des instances, GT, journées de pré-rentrée en EPLE, réunions de réseaux.

L'objectif est de porter l'offre de formation et les modalités permettant d'y accéder à la connaissance du plus grand nombre.

Enfin, un suivi nominatif et par thèmes des actions de formations du plan est effectué par les conseillers en ingénierie de formation (CIF) interlocuteurs à la DAFIP des prescripteurs référents.

POINT DE VIGILANCE

1. Obligation de formation : elle est désormais installée dans la loi, dans le code de l'éducation et dans le schéma directeur de la formation continue. Chacun doit donc s'interroger sur le chemin qu'il reste à parcourir pour parvenir à cet objectif ambitieux et mettre en œuvre des actions ciblées au service de cet objectif pour les personnels placés sous sa responsabilité. Un regard attentif sera porté sur le pourcentage de personnel jamais convoqué en formation continue depuis 3 ans. (Annexe 5)

2. Priorités nationales de formation : Les priorités nationales publiées par la DGESCO sont valables pour la période du schéma directeur en cours (2019-2022). Elles s'inscrivent au service de la mise en œuvre d'une politique de formation qu'il convient de déployer en académie. Chaque prescripteur situera sa proposition d'actions de formations au regard de ces priorités nationales. (Annexe 3)

3. Prise en compte des demandes : Le schéma directeur prévoit qu'une attention particulière soit réservée aux demandes formulées par les agents. Pour ce faire, les prescripteurs conçoivent leur plan de formation en s'appuyant notamment sur le retour de la démarche qualité (voir chapitre compte-rendu de l'activité de formation) et en maintenant une part significative de modules à candidatures individuelles (cible 25%) (Annexe 5)

4. Hybridation des formations : Même si le principe du recours aux formations en présentiel ne doit pas être remis en cause, le contexte de la crise sanitaire a démontré tout l'intérêt et la richesse du recours aux modalités de formation à distance. Certaines actions de formation s'y prêtent particulièrement bien. Chaque prescripteur s'interrogera sur le recours potentiel à l'hybridation de ses actions de formation et pourra solliciter l'appui de la DAFIP et la DRANE pour mettre en place ces modalités complémentaires particulières. (Annexe 9)

Pour l'ensemble des 4 critères précédents, les prescripteurs référents disposent dans l'étape de dialogue avec la DAFIP, d'un tableau de bord d'aide à la décision qui situe les actions de formation placées sous leur responsabilité. (Annexe 8)

Formation de réseau-Formation de proximité : Compte-tenu de la politique académique fixée par M. le recteur, les modalités de formation de type « réseau » constituent une priorité. Les inspecteurs participent, en directoire ou conseil pédagogique de réseau, à l'élaboration du plan de formation de réseau (PFR). La conception des propositions de prescriptions disciplinaires ou transversales doit donc être pensée en complémentarité avec ces modalités de formation sur ces territoires. (Annexe 6). Selon la même logique, les formations dites « de proximité » (PFE, formations entre pairs, appui sur les territoires apprenants, ...) sont à encourager.

Personnels du privé : Prévoir les modalités d'accompagnement des réformes pour les personnels des établissements privés sous contrat d'état (formation de formateurs, création de groupes spécifiques ou mixtes). Le projet de module, qui n'impacte pas l'enveloppe des prescripteurs référents, doit être impérativement **validé par FORMIRIS et par la DAFIP** pour garantir les conditions financières et organisationnelles de la formation.

Mieux calibrer le plan : En 2019-2020 seulement 20% des thèmes du PAF ont organisé au moins 75% du volume de formations prévues dans leur plan (Annexe 5). Il est donc impératif de prévoir un plan au plus juste de ce qui peut être organisé. Il convient d'alerter la DAFIP des fermetures d'actions et des modifications d'effectif et de durée permettant de libérer les moyens mobilisés pour mieux répondre aux nouvelles demandes en cours d'année.

Ajustement en cours d'année du plan aux demandes ministérielles urgentes : Au-delà des actions prévues et anticipées dans le PAF, le ministère est amené à demander aux académies la mise en œuvre très réactive de nouveaux dispositifs de formation de type accompagnant des réformes en cours. Afin de ne pas amputer en amont des prescriptions du PAF une part importante du budget d'ailleurs difficile à calibrer, le choix est fait de mobiliser, en cours d'année, la prescription concernée par la demande ministérielle. Celle-ci sera alors retravaillée, entre le prescripteur référent et la DAFIP, **à coût constant** en fonction des nouvelles attentes.

Recenser toute action de formation : La note DGESCO aux Recteurs du 5 février 2021 stipule que : « Toute action de formation, quels que soient sa modalité, son organisation, ses intervenants, doit être recensée dans GAIA par les services de formation dont dépendent les personnels, y compris lorsqu'elle ne génère aucune dépense ».

Carte des réseaux d'établissements de l'académie



LES RECOMMANDATIONS AUX PRESCRIPTEURS ET MISE EN ŒUVRE DU PLAN

La publication du présent document initie la phase d'élaboration du plan académique de formation qui se déroule en 3 étapes :

- la définition des orientations stratégiques du plan ;
- les rencontres avec les prescripteurs et offreurs de formations ;
- le recueil des offres de formation et leur validation en vue de la publication du plan.

Tout au long de chacune de ces étapes, les prescripteurs peuvent faire appel en termes de conseil, d'accompagnement et d'aide technique, aux Conseillers en Ingénierie de Formation (CIF - DAFIP) référents de thèmes du PAF recensés dans le tableau : [Répartition des pôles et des thèmes du PAF par prescripteur et CIF](#)

A l'issue de son élaboration, le plan académique de formation est soumis aux validations pédagogique et budgétaire du recteur. Dès sa publication, il pourra être mis en œuvre (ouverture des campagnes d'inscriptions, formations de formateurs...). Le « Calendrier de préparation du plan 2021-2022 » (Annexe 1) précise les différentes périodes et échéances des phases et étapes précitées.

ÉTAPE 1 : ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ET PUBLICATION DU DOCUMENT DE CADRAGE

Sous la coordination du prescripteur référent de thème recensé dans le tableau : [Répartition des pôles et des thèmes du PAF](#) par prescripteur et CIF, les prescripteurs associés (contributeurs) à ce thème du PAF se concertent pour établir un plan commun prévoyant l'ensemble des actions de formation, leur articulation et leur cohérence à mettre en œuvre dans le PAF 2021-2022.

De cette première étape résulte la production, par thème de formation, d'un document - **outil de dialogue** - formalisant de façon globale et chiffrée l'ensemble des actions de formation qui constitueront la base de développement du plan.

Pour construire leur plan de formation, les prescripteurs s'appuient sur les éléments suivants :

Les orientations, priorités et référentiels.

Issus des orientations ministérielles, le schéma directeur (Annexe 2) et les priorités nationales (Annexe 3), doivent constituer la base de la réflexion de l'élaboration du plan de formation. Chaque action devra contribuer à la professionnalisation des personnels en termes d'acquisition et de consolidation des compétences référées aux référentiels métiers (Annexe 4).

Les besoins exprimés par le terrain.

Les éléments de synthèse issus de la mise en œuvre de la démarche qualité auprès des stagiaires et restitués par la DAFIP aux prescripteurs, constituent le point d'appui majeur pour l'évolution des prescriptions (Annexe 5).

L'expression des besoins formalisée tout au long de l'année par les réseaux (via leurs coordonnateurs) dans le cadre des plans de formation réseau (PFR) est un autre point d'appui majeur à prendre en compte dans l'élaboration et l'évolution des prescriptions (Annexe 6).

Le suivi et bilans des actions de formations réalisées en cours d'année.

Le suivi régulier de la mise en œuvre de chaque prescription, communiqué par la DAFIP, tout au long de l'année ainsi que le bilan annuel sont des éléments essentiels à prendre en compte dans l'élaboration des prescriptions. Les prescripteurs disposent également des données générales d'évolution des plans sur plusieurs années qui leur permettent de contextualiser leur prescription dans la globalité du plan (Annexe 5)

Sur demande, des éléments complémentaires pourront être communiqués en fonction des besoins exprimés par les prescripteurs.

Le cadre budgétaire

Pour maîtriser les aspects budgétaires, chaque thème de formation du PAF se voit attribuer une enveloppe en journées stagiaires académiques (JSA) qui devra être respectée dans la construction du plan et dans sa mise en œuvre tout au long de l'année. Si au cours de l'année, des besoins impératifs en formation émergent, imposant de mettre en œuvre des actions de formation non anticipées, les moyens nécessaires à l'organisation de ces actions **devront être compensés par une réduction équivalente de l'offre anticipée.**

Le budget dédié à la formation continue distingue deux natures de dépenses :

- le **Titre 2 (T2)** exprimé en **nombre de vacations**, permet la **rémunération des intervenants** ;
- le **Hors Titre 2 (HT2)** exprimé en **euros** permet de prendre en charge les frais de mission - déplacement/restauration/séjour - des stagiaires, les frais de mission d'un intervenant hors académie, les conventions, les locations, les achats de matériel, les factures, ...).

Cette seconde nature de dépense (**Hors Titre 2**) étant la plus contrainte dans l'exercice de plan, c'est sur ce point que les choix et arbitrages doivent être les plus rigoureux. **Il n'existe pas de fongibilité entre les deux types de budgets.**

Les enveloppes budgétaires allouées aux prescripteurs portent uniquement sur le Hors Titre 2 et sont traduites en **équivalent journées stagiaires académiques (JSA)**.

La table de correspondance actualisée ci-après présente le « poids » de chaque niveau de déplacement par rapport au niveau de référence : le déplacement académique. Le coût moyen de la journée stagiaire de référence est exprimé en euros. Grâce à cette valeur, la prévision de convention, d'achat important de matériel ou de prise en charge des frais de mission (frais de déplacement, hébergement, repas...) d'un intervenant d'une autre académie, doit être inclus à la prévision et ramené à une équivalence journées stagiaires académiques (JSA).

Niveau de déplacement	<i>national</i>	<i>région acad.</i>	<i>académie</i>	<i>département</i>	<i>réseau</i>	<i>établissement</i>	<i>prépa conc.</i>	<i>à distance</i>	<i>invitation</i>
Equivalence JS	25	1,5	1	0,6	0,3	0,1	0,01	0,01	0,01
Valeurs budgétaire			10,0 €						
Equivalence en nombre de stagiaires formés	1	16	25	42	83	250	2500	2500	2500

Exemple : Pour un coût similaire, une formation peut déplacer 25 stagiaires au niveau académique, 1 seul au niveau national ou 83 en réseau.

La répartition de l'enveloppe dans un plan peut varier en fonction de la stratégie de formation choisie (Annexe 10)



COÛT MOYEN DE LA JOURNÉE STAGIAIRE

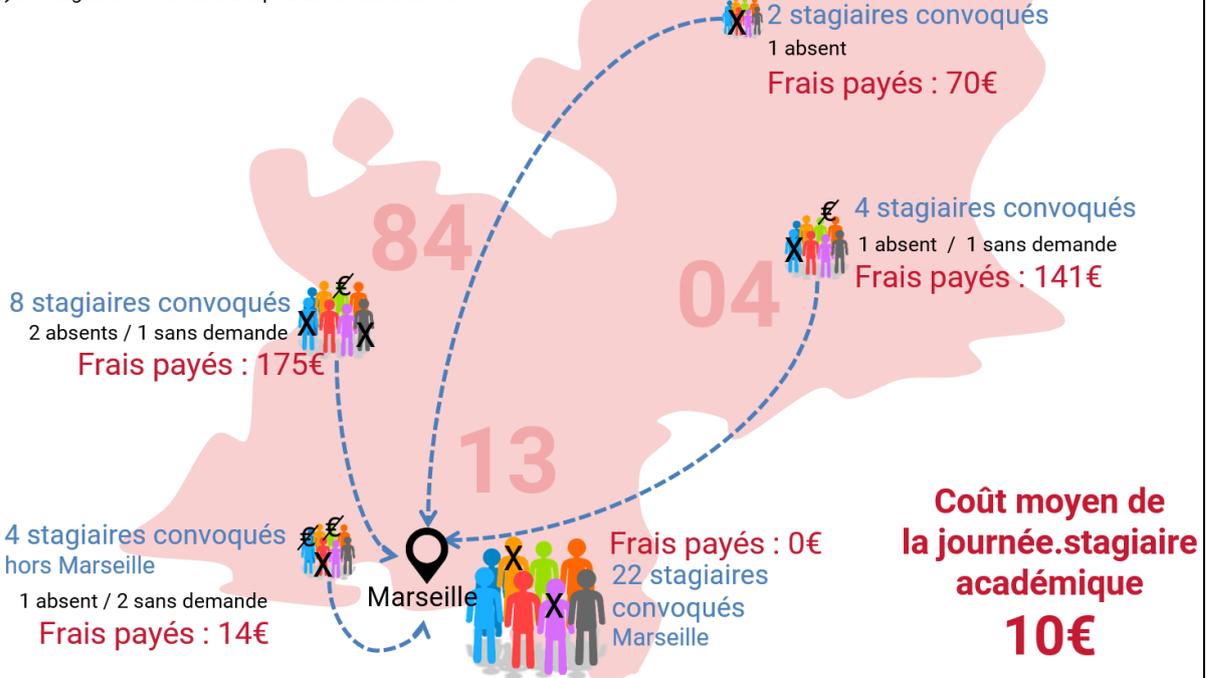
Le coût moyen de la journée académique calculé tient compte du taux d'absentéisme des stagiaires, des règles d'éligibilité au remboursement des frais de mission et de la part des personnels n'exprimant pas la demande de remboursement des frais auxquels ils peuvent prétendre. Le coût moyen calculé est de 10 euros pour un déplacement académique quel que soit le lieu de résidence du stagiaire et le lieu du stage. Aussi l'ajout de stagiaires après la régulation n'est recevable que si elle est accompagnée d'une compensation financière (JSA). De même, et pour des raisons d'équité, un ajout selon la modalité "invitation" ne sera pas recevable (un stagiaire n'a pas à supporter a priori le coût de sa formation).

FORMATION ACADEMIQUE TYPE

Déplacement académique de 40 stagiaires à Marseille

X = stagiaire absent

€ = stagiaire ne demandant pas de remboursement



Ces coûts résultant de moyenne pour une même formation il ne peut être admis qu'un seul niveau de déplacement (on ne pourra pas décliner une même formation en module à faible coût et en module à coût plus important : cela déséquilibrerait les calculs et conduirait inévitablement à une augmentation du coût de la journée stagiaire pour le niveau considéré). Ce dernier doit être le plus adapté à l'origine du public.

Les actions à prévoir

Le PAF se décline en différents types d'actions que les prescripteurs anticipent pour permettre une gestion efficace et une maîtrise des dépenses dans leur mise en œuvre durant l'année. Intégrant les orientations pour la formation professionnelle tout au long de la vie de la fonction publique le schéma directeur vise trois objectifs (Annexe 2) :

- **Axe 1 : Se situer dans le système éducatif.** Acquérir la formation institutionnelle ou le socle commun aux métiers afin de se situer dans son environnement professionnel en tant que fonctionnaire de l'État. Tous les personnels doivent donc, chacun pour ce qui les concerne, s'approprier les transformations du système éducatif, dont le portage des réformes, ainsi que les évolutions qui traversent la société.
Cible : 100% des personnels doivent avoir bénéficié d'actions de formation dans tout ou partie de ces domaines, selon leurs demandes et en fonction des responsabilités exercées, sur la période 2019-2022.
- **Axe 2 : Se former et perfectionner ses pratiques professionnelles.** S'adapter aux évolutions des métiers.
Cible : 100% des personnels doivent avoir bénéficié d'une formation complète sur tout ou partie de ces sujets sur la durée du schéma directeur.
- **Axe 3 : Être accompagné dans ses évolutions professionnelles.** Valoriser ses compétences, diversifier son parcours professionnel et de formation, notamment dans le cadre de mobilités. Une attention particulière doit être accordée aux demandes à l'initiative de l'agent, qu'il s'agisse de demandes de formation, d'accompagnement à la mobilité, de préparation aux concours ou de projets de transition professionnelle. Il en sera de même pour les demandes à initiative locale formulées par les écoles et les établissements scolaires, notamment dans le cadre des projets d'établissements.
Cible : 10 à 20% des budgets alloués à la formation continue des personnels.

La rubrique « La formation des personnels » ([Annexe 5](#)) présente, par discipline du 2nd degré et domaines de gestion GAIA, la part des personnes formées en trois ans. Cette même annexe présente également le nombre de personnes formées en trois ans en fonction des thèmes transversaux du plan académique de formation.

L'accès des personnels aux différentes formations est conditionné par un type de candidature constituant une possibilité d'inscription. Il convient donc de bien déterminer le type de candidature pour chaque dispositif de formation prescrit selon la modalité de recueil choisie :

- les actions à candidature individuelle : l'inscription est à l'initiative des personnels, elle s'effectue durant une campagne d'inscription définie, suivie d'une campagne d'avis des supérieurs hiérarchiques. Ne maîtrisant pas en amont le périmètre d'inscription aux actions à candidature individuelle et afin de ne défavoriser aucun territoire, celles-ci sont **obligatoirement prescrites en regroupements académiques.**
L'usage de la modalité « invitation » doit demeurer tout à fait exceptionnelle.
Elle ne peut en aucun cas être utilisée pour convoquer des stagiaires au-delà du calibrage des places prévues dans le PAF.
- les actions à candidature collective : le choix des formations, en concertation avec ses équipes, et l'inscription des personnels est à l'initiative des chefs d'établissements du 2nd degré, des IEN-CCPD pour le 1er degré, des chefs de service et des conseils pédagogiques de réseau. Ce type de candidature constitue le cadre naturel des formations d'initiative locale ou dite « de proximité » : formation d'équipe en établissement-PFE (ou de réseau inter-degrés, de service ou réseau d'établissements-PFR) en lien avec le projet de la structure.

- les actions sans candidature (public désigné) : l'inscription est à l'initiative des corps d'inspection, conseillers techniques ; le public est désigné par l'institution qui l'inscrit. **Ces actions ne peuvent en aucun cas faire l'objet de la modalité « invitation ».**

L'hybridation des prescriptions

L'hybridation doit être pensée sur la totalité d'une prescription et non formation par formation. Elle doit être mise en œuvre autour des formations en présentiel, par l'ajout de classes virtuelles, de volets distants et/ou de parcours complets de formation. Cette diversité de modalités servant à renforcer l'accompagnement des stagiaires, à s'adapter à leur rythme, à leur niveau et à personnaliser leur parcours. Pour augmenter et diversifier leur offre, les prescripteurs peuvent proposer à la publication des webinaires et des parcours M@gistère existants traitant de leur thématique ou discipline. Modalité clé du plan prochain, elle est un des éléments du tableau de bord (Annexe 8). A ce titre elle fera l'objet d'un échange spécifique lors de la rencontre prescripteur DAFIP. Pour mettre en œuvre cette modalité un accompagnement renforcé sera proposé aux formateurs désignés par les prescripteurs

Les productions de ressources de formation

La production de ressources de formation (hors sites disciplinaires ou thématiques) et leur financement doivent être prévus dans la prescription (Nombre de vacations). Leur financement fera l'objet d'une régulation avec l'ensemble des productions de ressources demandées. L'utilisation de ces vacations doit être contractualisé dans un document (Contrat de production) contresigné par le prescripteur à la réception de la ressource. Ces documents produits doivent être accessibles au plus grand nombre. . Il est rappelé que la réalisation des documents en vue d'intervenir en formation est rémunérée par les vacations attribuées aux formateurs (la vacation payée comprend la préparation et l'intervention en formation).

La formation des personnels enseignants relevant des CFA, GRETA, DRAAF

Si des personnels des CFA, ou des GRETA ou relevant de la DRAAF, à l'initiative des prescripteurs, participent aux formations inscrites au PAF, la DAFIP ne peut ni les convoquer ni prendre en compte leurs frais de déplacement. Il appartient aux organisateurs de prévenir les organismes qui les emploient.

POINT DE VIGILANCE...

Les enveloppes budgétaires allouées aux prescripteurs portent uniquement sur le **Hors Titre 2** et sont traduites en **équivalent journées stagiaires académiques (JSA)**.

Cette nature de dépense étant la **plus contrainte** dans l'exercice de plan, c'est sur ce point que les choix et arbitrages doivent être les plus rigoureux.

Il n'existe pas de fongibilité entre les deux types de budget, Titre 2 (vacations) et Hors Titre 2

Les actions à candidature individuelle sont **obligatoirement** prescrites en regroupement académique.

Emploi des modalités de défraiement :

La modalité « invitation » ne peut être mobilisée que sur le hors temps scolaire (fin de journée, week-end, vacances scolaires, ...)

La modalité « ordre de mission sans frais » ne peut être demandée que si les frais de mission de l'agent sont pris en charge par une autre structure (fédération sportive, institut, entreprise, ...)



ÉTAPE 2 : LES RENCONTRES DAFIP - PRESCRIPTEURS RÉFÉRENTS ET APPEL D'OFFRE

L'outil de dialogue avec la DAFIP

La première formalisation de la prescription s'effectue dans l'outil de dialogue (Annexe 8) fourni par la DAFIP à chaque prescripteur référent de thème. Il y trouve :

- L'enveloppe (en JSA) allouée au thème,
- Un tableau de bord (Annexe 8) comportant des indicateurs quantitatifs et un questionnaire sur : l'hybridation, la répartition des formations par type de candidatures, les priorités nationales et le public visé par la prescription
- Un document d'auto questionnaire (Annexe 8) constitue une aide aux prescripteurs dans leur démarche de préparation du plan.

Cet outil permet aux prescripteurs référents de dessiner avec les prescripteurs associés, l'ossature chiffrée de la prescription. Les indicateurs du tableau de bord doivent servir de support lors de l'échange avec la DAFIP. Ils donnent aux prescripteurs des indications sur leur prescription et notamment sur la mise en œuvre du schéma directeur

Réunions Prescripteurs référents - DAFIP

Chaque proposition de prescription fait l'objet également d'une rencontre : Prescripteur référent et associés avec la DAFIP (principalement le Conseiller en Ingénierie de Formation (CIF) référent du thème ([Répartition des pôles et des thèmes du PAF par prescripteur et CIF](#))). Ces réunions de dialogue sont organisées autour des indicateurs du tableau de bord reportés dans l'outil de dialogue afin d'affiner la prescription et préciser les modalités de mise en œuvre tout en combinant au mieux les attentes et contraintes de chacun.

Ces temps d'échanges individualisés par disciplines ou thèmes transversaux sont essentiels dans l'expression et la compréhension de la stratégie d'élaboration des plans de chacun. Ils permettent par ailleurs d'effectuer des arbitrages concertés le cas échéant et ainsi mettre en cohérence certains types d'actions ; ils seront d'autant plus efficaces que l'outil de dialogue est « suffisamment » complété.

POINT DE VIGILANCE...

Une discussion prescripteur-référent/prescripteurs associés qui renforce la cohérence du plan de formation

Le prescripteur référent d'un thème de formation est l'interlocuteur privilégié du DAFIP. Il est le porte-parole de la concertation avec les prescripteurs contributeurs (associés) pour ce thème de formation du PAF et le garant d'un ensemble d'actions de formation cohérent et harmonisé.

Cf. tableau consultable sur le lien [Répartition des pôles et thèmes du PAF](#)

Réunions Prescripteurs - DAFIP

Les réunions de dialogue entre la DAFIP et les prescripteurs référent et associés, sont organisées par discipline ou thèmes transversaux.

ÉTAPE 3 : LE RECUEIL DES OFFRES DE FORMATION

Le recueil des offres de formations issues des prescripteurs internes constitue la structure du plan académique de formation. C'est sur cette base que les régulations sont opérées avant la publication du plan académique.

Il relève de la responsabilité des prescripteurs internes de s'assurer de la disponibilité et des conditions d'intervention des personnels sollicités (formateurs académiques, personnels INSPÉ, ATER, formateurs provenant d'une autre académie...).

La prescription générale du plan ainsi constituée est soumise à la validation de M. le recteur.

POINT DE VIGILANCE...

Une proposition de prescription qui respecte des moyens attribués

Chaque prescription incluant l'ensemble des actions de formations définies en concertation avec les prescripteurs associés s'inscrit dans l'enveloppe budgétaire (JSA) attribuée au thème de formation. **Les actions de formation non organisées avant la fin du mois de juin ne pourront en aucun cas être reportées à la rentrée scolaire suivante.**

Un réajustement en cours d'année toujours possible à moyens constants

Si au cours de l'année, des besoins impératifs en formation émergent, imposant de mettre en œuvre des actions de formation non anticipées, les moyens nécessaires à l'organisation de ces actions devront être compensés par une réduction équivalente (JSA) de l'offre anticipée. Toute modification de la prescription fait l'objet d'une demande préalable au DAFIP. Le CIF référent du thème de formation est l'interlocuteur privilégié du prescripteur.

Toute action de formation doit être portée à la connaissance du service de formation qui jugera sur elle peut être traitée comme telle et l'intégrera si nécessaire dans le plan.

Une prescription qui prévoit d'éventuels déplacements nationaux (hors PNF) type Ifé, Preac, Ciep

Le prescripteur peut envisager s'il le souhaite, de provisionner l'équivalent de quelques déplacements nationaux (hors PNF et hors CEFPEP) qu'il envisage de mobiliser durant l'année afin d'enrichir l'offre de formation. Ces moyens sont à prévoir dans l'enveloppe attribuée au prescripteur.

Le prescripteur peut également prévoir s'il le souhaite, l'équivalent de déplacements nationaux pour aller au-delà de la prise en charge « ordinaire » des délégations du PNF par la DAFIP.

Planification des séminaires

Cette modalité, très utilisée pour organiser des formations avec des effectifs importants, doit faire l'objet d'une planification anticipée. Notamment concernant la liste de ces personnes, la prise en charge et l'organisation de la pause méridienne mais également la venue d'intervenants « experts » provenant d'une autre académie doit être planifiée en amont.



LES RÈGLES BUDGÉTAIRES

LA RÉMUNÉRATION DES INTERVENANTS

La rémunération des intervenants est régie par le décret 2010-235 du 5 mars 2010 et l'arrêté du 7 mai 2012. Elle s'applique sous forme de vacations de formation dont les taux sont déterminés dans la grille de rémunération académique publiée (Cf BA n°736 du 27 mars 2017: livret des activités liées à la formation et [BA n°798 du 03 décembre 2018 : Intervention en formation continue : paiement des vacations](#)).

Les journées de formation ont une durée de 6 heures, donc le nombre de vacations ne pourra excéder 6, y compris en cas de co-animation. Le taux de base est de 41,20€ la vacation (comprenant le temps consacré à la préparation et celui consacré à l'intervention).

Ne peuvent en aucun cas être rémunérés :

- les fonctionnaires en disponibilité,
- les fonctionnaires en congé légal,
- les fonctionnaires intervenant dans le cadre de leur mission (lettre de mission, fiche de poste, référentiel métier, décharge...);
- les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER).

LES FRAIS PÉDAGOGIQUES

On distingue :

- les coûts prévisionnels de photocopies par groupe (frais de photocopies, achats de petites fournitures pédagogiques...). Le calcul se fait sur la base maximum de 1 € par stagiaire, quelle que soit la durée de la formation. Afin de préserver l'environnement, il convient de privilégier les supports numériques. Hormis les photocopies effectuées dans les établissements scolaires, la reprographie doit faire l'objet d'un **devis préalable transmis à la DAFIP 8 semaines avant la formation**. La DAFIP établira le bon de commande correspondant.
- les coûts prévisionnels exceptionnels par module (gros matériel, location de salle, de bus, déplacement d'intervenants...). Ces frais doivent avoir fait l'objet d'un devis établi par un fournisseur et transmis à la DAFIP **8 semaines avant la formation**. La DAFIP établira le bon de commande correspondant.
- les conventions par module : de manière exceptionnelle, la DAFIP peut signer des conventions avec des prestataires de service, induisant un paiement sur facture ; par conséquent une réduction de l'enveloppe en journées stagiaires académiques correspondant au montant de la convention doit être opérée. Cette procédure particulière allonge de 4 semaines le traitement (passant de 4 à 8 semaines) par rapport à un dossier sans pièce financière afin de répondre aux attentes en matière d'engagement juridique. Les conventions seront obligatoirement établies sur un modèle fourni par la DAFIP.

LES FRAIS DE DÉPLACEMENT, DE SÉJOUR ET D'HÉBERGEMENT

Les frais de mission comprennent les frais de transport, de restauration, voire d'hébergement. Ils sont régis par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 et l'arrêté du 20 décembre 2013, et les modalités d'application académique sont détaillées dans le [BA spécial N°424 du 21 septembre 2020 : Frais de déplacements](#). Il détaille les modalités de prise en charge des frais de mission et contient :

- L'imprimé « demande de dérogation pour l'utilisation d'un véhicule personnel pour se rendre en stage hors académie »
- L'imprimé « demande de titre de transport SNCF », à utiliser pour les départs jusqu'au 31 août 2021 (à compter du 1er septembre 2021, les personnels réserveront directement leur titre de transport sur Chorus-DT)

LA PÉRIODE TRANSITOIRE ENTRE DEUX ANNÉES BUDGÉTAIRES

- pour les commandes : la période transitoire entre la fin de l'année budgétaire et le début de l'année budgétaire suivante s'étend du 15 octobre au 15 janvier. Au cours de cette période, il est impossible de passer des commandes. Il est donc conseillé d'anticiper la transmission des devis et des conventions à la DAFIP.
- pour le remboursement des frais de mission : la période transitoire entre la fin de l'année budgétaire et le début de l'année budgétaire suivante s'étend du 10 novembre environ au 25 janvier. Au cours de cette période, il est impossible de procéder au remboursement des frais de mission. Il est donc important de transmettre les états de frais dès la fin de la mission.

POINT DE VIGILANCE...

Les formations dans le cadre du plan national de formation (PNF) représentent une part importante de l'enveloppe globale de la DAFIP. La parution tardive du PNF (postérieure à l'élaboration de notre PAF) conduit la DAFIP à anticiper, sans éléments consolidés, le nombre de "journées PNF". Aussi, et afin de ne pas compromettre la soutenabilité financière du PAF, la DAFIP pourra être amenée à convoquer moins de stagiaires que l'effectif de la délégation proposé à titre indicatif par la DGESCO.

LE COMPTE RENDU DE L'ACTIVITÉ DE FORMATION

L'application métier GAIA est le principal moyen dont dispose l'académie pour rendre compte de son activité de formation auprès du ministère et des différents partenaires.

Deux enquêtes sont validées toutes les années directement en direction du ministère pour les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation : une enquête prévisionnelle (fin septembre) qui rend compte de la programmation du plan pour l'année en cours et une enquête portant sur le réalisé (fin novembre) valide les données sur la réalisation (saisie des présences) du plan de l'année précédente. Dans l'enquête nationale 2nd degré pour les personnels d'enseignement et d'éducation il apparaît que seulement 35% du plan prévu en 2017-2018 ont été réalisés (journées stagiaires réalisées par les présents saisis dans GAIA par rapport aux journées stagiaires prévues initialement dans le plan).

En cours d'année, la DAFIP est régulièrement sollicitée pour rendre compte de l'activité de formation sur des champs précis à la demande de l'Inspection générale, des instances institutionnelles, des conseillers techniques ou corps d'inspection. Au niveau académique, le bilan du plan est présenté annuellement en conseil académique de formation (CAF).

Ces enquêtes et bilans s'appuient sur les actions de formations recensées dans l'application métier GAIA à l'aide des codages catégorisant les actions en différentes nomenclatures. Pour être fiable, il est donc primordial que dans l'élaboration du plan le choix des items dans ces différentes nomenclatures reflète le plus fidèlement possible les actions de formations qui se déroulent sur le terrain. Ainsi, toute formation non recensée par la DAFIP et par conséquent non prise en compte dans l'application GAIA ne saurait être justifiée comme telle tant au niveau des remontées ministérielles qu'au bénéfice du dossier des intervenants qui les animent ou de celui des stagiaires qui les suivent

La lettre DGESCO du 5 février 2021 indique explicitement que le retour des listes d'émargement « constitue le prérequis indispensable à la remontée des volumes de formation ». Et que « toute action de formation, quels que soient sa modalité, son organisateur ou ses intervenants, doit être recensée dans GAIA par les services de formation dont dépendent les personnels, y compris lorsqu'elle ne génère aucune dépense ».

DÉMARCHE QUALITÉ

Dans la nécessité de disposer d'un système d'évaluation des actions de formation, tant au niveau qualitatif que quantitatif, la délégation s'est dotée d'un dispositif en deux temps :

- Un premier questionnaire « à chaud » est transmis dans la semaine qui suit la fin de la formation auprès de toutes les personnes destinataires d'un ordre de mission DAFIP (on entend par « fin » de la formation, la réalisation de la durée totale prévue dans le module);
- Un second questionnaire « à froid » transmis au moins deux mois après la fin de la formation aux personnes ayant été présentes à la formation (sont considérés comme « présents » les stagiaires qui ont émargé).

Le dispositif concerne l'ensemble des actions inscrites au plan académique de formation à l'exception des réunions et groupes de travail, des productions de ressources et conception de parcours identifiés comme tels dans le PAF.

Ces questionnaires permettent aux stagiaires d'exprimer leurs attentes et leurs besoins en formation. Ainsi conformément à ce que le schéma directeur préconise, une attention particulière doit être accordée à cette rubrique. Pour cela, les résultats sont communiqués aux prescripteurs de formations (corps d'inspections et conseillers techniques) par l'intermédiaire d'un outil en ligne mis à jour de façon hebdomadaire.

Les questionnaires sont anonymes, la population concernée est identifiée via l'application GAIA, les adresses de messagerie sont utilisées uniquement pour envoyer les messages et les rappels mais aucune donnée permettant d'identifier le répondant n'est recueillie.

Les réponses aux questionnaires sont accessibles aux prescripteurs par un outil qui leur est communiqué.

Partie intégrante du cycle du plan académique de formation (voir schéma page 7), il est demandé aux prescripteurs de sensibiliser tous ses intervenants à cette démarche.

Les personnels d'encadrement pédagogique ont pour mission d'évaluer l'impact des apports des formations suivies dans l'exercice des missions des personnels (mesure de la performance). Cette évaluation est partie intégrante des entretiens annuels et, pour les enseignants et personnels d'éducation, des entretiens réalisés dans le cadre du PPCR.

L'extension du dispositif d'évaluation pour les volets départementaux du PAF, en cours d'installation constituera une réelle plus-value.

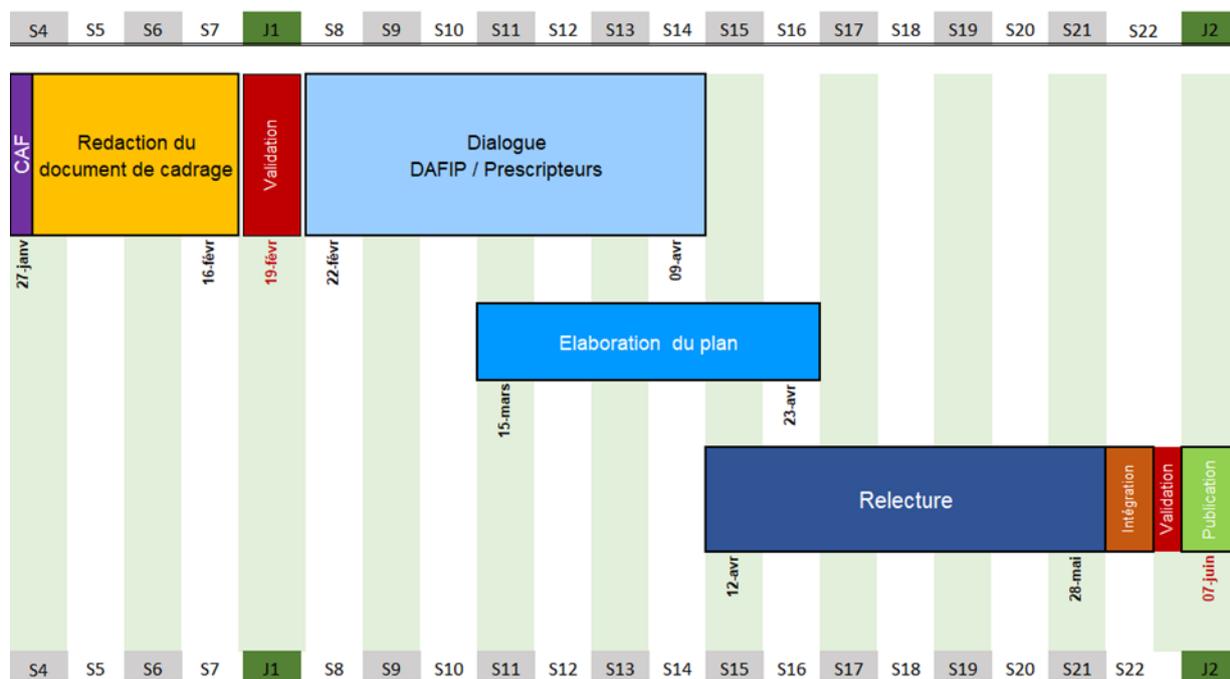
D'un point de vue global, il apparaît que 31% des personnes ayant répondu au questionnaire estiment que l'offre générale du plan académique de formation ne répond pas à leurs attentes.

Par ailleurs il est constaté que 18% des personnels de l'académie ne sont jamais convoqués à des actions de formations (même sur plusieurs années). (Annexe 5).

LES ANNEXES

Annexe 1 : Le calendrier d'élaboration du paf 2021-2022	31
Annexe 2 : Le schéma directeur de la formation continue	32
Annexe 3 : Les priorités nationales	37
Annexe 4 : Les compétences métiers	39
Annexe 5 : Les éléments de bilan des plans de formation.....	42
Annexe 6 : L'expression des besoins de formation réseaux (PFR).....	53
Annexe 7 : Les types d'actions de formation du plan	56
Annexe 8 : L'outil de dialogue	59
Annexe 9 : L'hybridation des prescriptions et des formations.....	62
Annexe 10 : Les enveloppes budgétaires – stratégie d'utilisation	64
Annexe 11 : Les projets portés par la dafip.....	65
Annexe 12 : Le glossaire.....	71
Annexe 13 : Les liens utiles	72

ANNEXE 1 : LE CALENDRIER D'ÉLABORATION DU PAF 2021-2022



CALENDRIER D'ELABORATION DU PAF 2021-2022		
Périodes	Actions	Interlocuteurs concernés
27 janvier	Conseil Académique de Formation	Recteur, DAFIP et Acteurs de la formation dont les OS
Du 28 janvier au 18 février	Rédaction du document de cadrage	DAFIP
19 février	Validation du document de cadrage (la mise en œuvre du schéma directeur de la formation continue) par le M. le Recteur Publication du document et des tableaux de bord d'aide à la décision	Recteur, DAFIP
Du 19 février au 9 avril	Dialogue : DAFIP Prescripteurs Diffusion des documents de travail. Lancement des réunions de dialogue prescripteurs DAFIP Propositions des prescripteurs régulation (réunions de dialogue prescripteurs - DAFIP)	DAFIP, prescripteurs et partenaires de formations Prescripteurs DAFIP
Du 15 mars au 23 avril	Elaboration de l'architecture des prescriptions Recueil des données pédagogiques	Prescripteurs, opérateurs internes + partenaires externes DAFIP
Du 12 avril au 28 mai	Relecture des prescriptions saisies	DAFIP
Du 31 mai au 4 juin	Intégration dans GAIA	DAFIP
S22	Validation du PAF définitif par M. le Recteur	Recteur, DAFIP
07 juin	Publication de l'offre de formation 2021-2022	DAFIP, Tous personnels

ANNEXE 2 : LE SCHÉMA DIRECTEUR DE LA FORMATION CONTINUE

Le schéma directeur a été publié au **Bulletin officiel n°35 du 26 septembre 2019**.

Formation continue

Schéma directeur de la formation continue des personnels de l'éducation nationale - 2019-2022

NOR : MENH1927275C

Circulaire : n° 2019-133 du 23-9-2019

MENJ - DGESCO C1-2 - DGRH F1

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie, chancelières et chanceliers des universités ; aux inspectrices et inspecteurs d'académie-directrices et directeurs académiques des services de l'éducation nationale ; aux secrétaires généraux d'académie ; aux directrices et directeurs des ressources humaines ; aux responsables académiques de la formation ; aux Inspectrices et inspecteurs d'académie-inspectrices et inspecteurs pédagogiques régionaux ; aux inspectrices et inspecteurs de l'éducation nationale chargés de l'enseignement technique ; aux inspectrices et inspecteurs de l'éducation nationale ; aux cheffes et chefs d'établissement ; aux directrices et directeurs d'école ; aux directrices et directeurs d'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation

L'ensemble des personnels de l'éducation nationale (professeurs, Inspecteurs, personnels de direction, administratifs, techniques, sociaux, de santé, etc.) forme une communauté professionnelle diverse, animée par les valeurs qui fondent l'École républicaine et la volonté d'assurer l'épanouissement et la réussite de tous les élèves. Pour exercer pleinement ces missions, les personnels doivent, selon leurs fonctions, connaître les politiques ministérielles, notamment éducatives, mais aussi le cadre juridique ou opérationnel de leur action ; faire évoluer leurs pratiques professionnelles en tenant compte notamment des évolutions scientifiques, techniques ou sociales pour toujours mieux répondre aux besoins des élèves ; et partager leurs expériences entre pairs. Le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse doit ainsi permettre à ses personnels d'acquérir et développer leurs compétences professionnelles par une formation qui réponde à la fois à leurs demandes et aux besoins de l'institution. Il accompagne également ceux des personnels qui souhaitent connaître des évolutions professionnelles, soit au sein du service public de l'éducation, soit à l'extérieur de celui-ci.

Au croisement des priorités du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et de la réponse institutionnelle aux besoins de formation des personnels, le schéma directeur est un cahier des charges des plans de formation national, académique et de l'établissement.

I - Les principes applicables à la formation continue des personnels du ministère

Les principes sur lesquels repose le schéma directeur de la formation continue s'appliquent à ses déclinaisons annuelles, qu'elles soient nationales, académiques ou locales. Ces principes sont les suivants :

1 - Le schéma directeur s'adresse à **l'ensemble des personnels** de l'État - professeurs, Inspecteurs pédagogiques, personnels de direction, personnels d'éducation et d'orientation, personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé, les personnels d'accompagnement (AED, AESH) - qui participent au service public de l'éducation ;

2 - Il traduit **le nécessaire continuum entre formation initiale, formation continuée et formation continue**. La formation continuée constitue notamment un enjeu essentiel, en ce qu'elle permet d'accompagner l'entrée dans la carrière des agents en inscrivant dans une perspective de moyen terme, prévisible et cohérente, les actions de formation dont ils bénéficient ;

3 - **Les actions de formation continue doivent être, aussi souvent que possible, menées en proximité**. Seront donc privilégiées les formations en école, en établissement et en réseau ou bassin, notamment en lien avec le service RH de proximité, afin de proposer des services diversifiés, adaptés aux besoins exprimés par les personnels dans une logique d'établissements de service et de centre de ressources mutualisées ;

4 - **La diversification des viviers de formateurs** et la valorisation des compétences des personnels, notamment celles acquises en formation universitaire ou professionnelle, est le corollaire du développement de la formation continue : outre la formation par les cadres pédagogiques du ministère, les actions de formation doivent valoriser la formation par les pairs (tutorat), pour toutes les catégories de personnels, ou par des intervenants extérieurs, notamment dans un cadre interministériel, partenarial ou en lien avec l'enseignement supérieur et la recherche ;

5 - La qualité, le niveau et la crédibilité de la formation continue impliquent que celle-ci soit aussi souvent que possible certifiante ou **diplômante** ;

6 - **Le recours à l'ensemble des modalités de formation continue** (en présentiel, en distanciel, hybride, collective ou individuelle) doit être envisagé à tous les stades de la formation, en veillant à l'équilibre entre les différents formats et à leur séquençage dans la durée ;



7 - Afin de mieux accompagner les carrières et détecter les potentialités, la mise en œuvre du schéma directeur doit s'accompagner du développement d'outils permettant d'assurer la « traçabilité » des formations suivies et des compétences acquises.

II - Orientations de la formation continue pour les années 2019-2022

Intégrant les orientations pour la formation professionnelle tout au long de la vie de la Fonction publique, le schéma directeur vise trois objectifs :

- 1 - **Se situer dans le système éducatif** : acquérir la formation institutionnelle ou le socle commun aux métiers afin de se situer dans son environnement professionnel en tant que fonctionnaire de l'État ;
- 2 - Se former et perfectionner ses pratiques professionnelles : s'adapter aux évolutions des métiers ;
- 3 - **Être accompagné dans ses évolutions professionnelles** : valoriser ses compétences, diversifier son parcours professionnel et de formation, notamment dans le cadre de mobilités.

Les actions de formation doivent à la fois permettre la mise en œuvre des objectifs de l'institution et, autant que possible, répondre aux demandes des agents. Au-delà des orientations du présent schéma directeur, il appartient donc à chaque académie de mettre en place des modalités d'identification et de recensement des demandes afin, dans la mesure du possible, d'adapter l'offre de formation aux besoins exprimés, notamment en matière de perfectionnement des pratiques professionnelles.

Axe 1 - Se situer dans le système éducatif

Chaque personnel est avant tout un fonctionnaire de l'État qui doit pouvoir se situer dans son environnement institutionnel et professionnel. Tous les personnels contribuent à améliorer la scolarisation et la réussite de tous les élèves. Ils doivent donc, chacun pour ce qui les concerne, s'approprier les transformations du système éducatif, ainsi que les évolutions qui traversent la société et à ce titre, ont des conséquences sur l'École et les politiques éducatives. Le portage des réformes pédagogiques et leur mise en cohérence s'appuie tout au long de l'année scolaire sur l'animation des corps d'Inspection pédagogique du premier et du second degré, notamment dans le cadre des journées de l'Inspection générale.

Cible : 100% des personnels doivent avoir bénéficié d'actions de formation dans tout ou partie de ces domaines, selon leurs demandes et en fonction des responsabilités exercées, sur la période 2019-2022.

Publics : professeurs, inspecteurs pédagogiques, personnels de direction, personnels d'éducation et d'orientation, personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé.

Les actions de formation continue menées au cours des années 2019-2022 porteront prioritairement sur :

- l'instruction obligatoire à 3 ans ;
- la mise en œuvre de la réforme du lycée et du baccalauréat : objectifs, contenus, modalités ;
- la réforme de la voie professionnelle : valorisation des filières, accompagnement des évolutions de la filière GA ;
- les enjeux du continuum lycées-enseignement supérieur ;
- la déontologie de la Fonction publique : principes et modalités ;
- la culture juridique et les fondamentaux du droit de la Fonction publique.

Axe 2 - Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles

Tout professeur, personnel d'encadrement ou agent du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse doit pouvoir bénéficier d'une formation continue qui lui permette d'approfondir certains aspects de ses pratiques professionnelles, d'actualiser ses connaissances, de se perfectionner, de renforcer son sentiment d'efficacité professionnelle ou plus généralement de faire évoluer ses pratiques professionnelles en tenant compte des évolutions du monde contemporain, notamment du numérique. Un effort substantiel sera donc porté en la matière, à la fois au niveau national, académique et local. Il s'agit également de permettre à l'ensemble des personnels de savoir incarner et transmettre les valeurs de la République.

Cible: 100% des personnels doivent avoir bénéficié d'une formation complète sur tout ou partie de ces sujets sur la durée du schéma directeur.

Les actions de formation continue en matière d'approfondissement des pratiques professionnelles doivent porter prioritairement sur les thématiques suivantes :

Public : tous les personnels

- incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République ;
- favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves : optimiser les conditions d'apprentissage pour tous ;
- favoriser une École inclusive : accueillir et accompagner les élèves en situation de handicap, quelles que soient ses fonctions ;
- travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail ;
- savoir gérer les relations et conflits entre élèves ou avec les adultes : savoir-faire et savoir-être ;
- prévenir les violences éducatives ordinaires et toute autre forme de violence.

Public : personnels pédagogiques et psychologues de l'éducation nationale

- l'apprentissage des fondamentaux à l'école primaire ;
- les nouveaux programmes des lycées généraux, technologiques et professionnels ;



- le numérique et l'intelligence artificielle dans le cadre pédagogique, notamment en lien avec la mise en place du CRCN et de la certification Pix ;
- les diverses approches pédagogiques dont celles liées à l'apport des sciences cognitives ;
- l'éducation artistique et culturelle, un levier de promotion sociale ;
- les évaluations nationales des élèves : faire de l'évaluation un levier d'amélioration des pratiques professionnelles ;
- la prise en compte dans les apprentissages de la diversité des élèves.

Public : les personnels d'encadrement

- savoir manager une équipe : animation d'un collectif de travail, attention portée aux collègues, protection et gestion des conflits ;
- moderniser le service public : rendre intelligible à tous l'action poursuivie, savoir communiquer auprès des différents acteurs de la communauté éducative ;
- les évaluations nationales des établissements : faire de l'évaluation un levier d'amélioration des pratiques professionnelles.

Public : personnels administratifs et techniques

- les éléments constitutifs d'une culture juridique commune : droit public, droit pénal et droit civil ;
- la gestion matérielle, administrative, financière et comptable dans le cadre de la modernisation de la fonction financière en EPLE ;
- la qualité de vie au travail : outils et techniques pour améliorer le bien-être au travail ;
- accompagner les évolutions professionnelles : outils et savoir-faire en matière de gestion des ressources humaines.

Public : acteurs RH et de formation

- mise en place d'une GRH de proximité dans les académies ;
- professionnalisation des acteurs RH et de formation.

Public : personnels sociaux et de santé

- la promotion de la santé au service de la réussite scolaire ;
- santé et sécurité au travail ;
- l'action sociale en faveur des personnels ;
- formations au titre du développement professionnel continu (DPC) des personnels de santé.

Axe 3 - Être accompagné dans son évolution professionnelle et valoriser ses compétences

Si les métiers de l'éducation, notamment l'enseignement, apparaissent souvent comme une vocation, les personnels du ministère peuvent également souhaiter connaître des évolutions professionnelles, soit au sein du ministère, soit en dehors de celui-ci, de manière temporaire ou définitive. Ces projets professionnels doivent être mieux pris en compte et, dans la mesure du possible, accompagnés par une offre de formation continue susceptible de valoriser les compétences et les talents.

La politique académique de formation doit réserver une partie de son action et un budget, **de 10 à 20 % du budget alloué à la formation continue dans les académies**, pour répondre à la demande des personnels et les accompagner individuellement dans leur parcours professionnel dans le cadre des axes fixés par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 renforçant les droits à formation des agents publics et créant un droit à l'accompagnement personnalisé.

Ainsi, une attention particulière doit être accordée aux demandes à l'initiative de l'agent, qu'il s'agisse de demandes de formation, d'accompagnement à la mobilité, de préparation aux concours ou de projets de transition professionnelle. Il en sera de même pour les demandes à initiative locale formulées par les écoles et les établissements scolaires, notamment dans le cadre des projets d'établissements.

Le directeur des ressources humaines d'académie et le responsable académique de la formation mettent en place, avec l'aide des chefs d'établissement, des conseillers RH de proximité, des conseillers Mobilité carrière (CMC) et des Inspecteurs du premier et du second degré, notamment pour les demandes formulées lors des rendez-vous de carrière, un recueil et une analyse annuels, qui doivent déboucher sur un accompagnement des projets des personnels sous réserve des moyens disponibles. En tout état de cause, toute demande de formation est instruite et, après accord du chef d'établissement ou de rectorat, mise en œuvre dans un délai indiqué préalablement à la personne concernée.

Cible : 10 à 20% des budgets alloués à la formation continue des personnels

III - Modalités de mise en œuvre

Déclinaison annuelle nationale et territoriale du schéma directeur

Au niveau national, un Plan national de formation (PNF) annuel décline les priorités du schéma directeur et les complète par des actions de formation ciblées. Il s'adresse principalement aux personnels d'encadrement académique et départemental qui ont pour mission, sous l'autorité du recteur, de concevoir, d'encadrer et de mettre en œuvre la politique éducative nationale. Il privilégie la formation des cadres, la formation de formateurs, le développement de réseaux nationaux et académiques de formateurs.

Dans le cadre de la politique académique, le plan académique de formation (PAF) est décliné selon les orientations du schéma directeur. Il doit répondre de manière très concrète aux besoins réels des personnels dans l'exercice de leur métier ainsi qu'à leurs demandes. Il est associé à la mise en place d'un dispositif de collecte et d'instruction des



demandes des personnels, qui s'appuie notamment sur le réseau des conseillers RH de proximité. Il traduit notamment les spécificités territoriales et propose des actions cohérentes avec les ressources mobilisables localement. Outre qu'il s'appuie sur les formateurs de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur, il fait appel à un vivier de formateurs diversifié, issus notamment de la Fonction publique de l'État ou des autres fonctions publiques lorsque la thématique abordée le justifie.

La diversification des moyens de formation s'appuie sur des actions en présentiel - les ateliers résidentiels, donc dans les lieux d'exercice des fonctions ou des lieux proches devant être systématiquement recherchés -, en distanciel et hybrides, notamment grâce à la plateforme M@gistère. L'accès à M@gistère sera, au 1er janvier 2020, facilité pour l'ensemble des personnels, et proposera une offre renforcée et de qualité de parcours en autoformation afin que ceux des personnels qui le souhaitent puissent, quelles que soient leurs fonctions, accéder à ces parcours de formation. Ces parcours ne se substituent pas aux formations dont ils bénéficient par ailleurs.

Modalités de formation certifiantes et diplômantes

Les services privilégient les formations certifiantes et diplômantes, en lien avec l'enseignement supérieur, et en favorisant les validations des acquis de l'expérience (VAE), ainsi que les préparations aux examens et concours. Sont également privilégiées les formations certifiantes qui permettent d'exercer d'autres activités professionnelles. Lorsque les personnels reprennent des études en vue de l'obtention d'un diplôme, soit à l'appui de l'exercice de leurs missions, soit en vue d'une évolution professionnelle au sein du ministère de l'éducation nationale, les académies peuvent prendre en charge, en fonction des moyens disponibles, tout ou partie des frais de scolarité.

Un conseil académique de formation est créé. Il est présidé par le recteur ou son représentant. Il réunit le directeur des ressources humaines, les responsables académiques en charge de la formation initiale et continue de tous les personnels intervenant dans l'académie, qu'ils soient dans le premier ou le second degré ou implantés sur le territoire académique, des représentants des opérateurs de formation de l'académie dont le directeur de l'institut national supérieur du professorat et de l'éducation (Inspé) ou son représentant, des représentants de tous les personnels.

Sans préjudice des attributions du comité technique académique en matière de formation, de développement des compétences et des qualifications professionnelles, le conseil académique de formation est consulté sur la mise en œuvre du plan académique de formation, de son élaboration à son bilan.

Les académies veilleront à favoriser la traçabilité des formations suivies et les compétences acquises, de manière à mieux les valoriser. Elles constituent des viviers de compétences et de ressources auxquels elles font appel, dans le cadre de la formation et des mobilités, notamment à l'international.

Elles mobilisent également les outils de l'accompagnement personnalisé les plus pertinents pour répondre aux demandes individuelles correspondant à un projet professionnel : le bilan de compétences, la VAE, la préparation à certifications et diplômes, le compte personnel de formation, le congé de formation professionnelle, la période de professionnalisation et le congé mobilité pour les personnels contractuels.

Des moyens accrus progressivement

Au titre du budget hors titre 2, le ministère souhaite engager un montant similaire en 2020, le temps de la mise en place du dispositif, ces crédits étant appelés à augmenter en 2021 et 2022.

Opérateurs

Outre les directions de l'administration centrale et les académies, plusieurs opérateurs participent à la formation continue des personnels du ministère :

L'institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF)

La formation dispensée par l'IH2EF doit permettre aux personnels d'encadrement d'être pleinement opérationnels dans leurs missions, de comprendre les enjeux, le sens et l'esprit des politiques conduites afin qu'ils puissent les porter au mieux auprès des personnels, et d'anticiper les évolutions à venir par une démarche réflexive.

L'IH2EF assure, en complément des académies et en lien étroit avec celles-ci, la formation initiale et continue des personnels de direction et d'inspection, ainsi que de certains personnels d'encadrement administratifs. Il accueille également des promotions annuelles d'auditeurs externes qui souhaitent découvrir les différentes dimensions du système éducatif.

Les Inspé

Les Instituts, en lien avec les académies, contribuent à la formation continue des personnels enseignants et d'éducation et participent ainsi au continuum de formation, initiale, continuée et continue, au plus près des conditions dans lesquelles ils exercent leur mission. Au croisement des enjeux des ministères de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, les instituts garantissent une formation pluridisciplinaire de haut niveau, irriguée par la recherche et permettant de mieux articuler pratique et théorie. À la suite de la refonte de la formation initiale, ils ont vocation à assurer une large part de la formation continuée, en faisant appel à un vivier élargi de formateurs.

Le réseau Canopé

La mission fondatrice du réseau Canopé est de renforcer l'action de la communauté éducative en faveur de la réussite des élèves. Canopé a vocation à apporter des supports de formation continue en ligne pour les professeurs, ainsi que des contenus professionnels et pédagogiques, notamment dans le cadre des ateliers en établissement (ou ateliers résidentiels), co-construits avec l'équipe de direction et l'équipe pédagogique pour répondre aux besoins de formation des enseignants et de tous les personnels qui encadrent les élèves. Ces ateliers interviennent dans le cadre de la politique de formation continue menée par les rectorats.

De manière générale, la déclinaison des formations nationales au niveau local s'appuie sur les acteurs académiques de la formation, en particulier, pour les personnels pédagogiques, ceux détenteurs des certificats de formateurs (Caffa, CAFIPEMF) ou de la mention « pratiques et ingénierie de la formation » du master des métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (Meef). La coordination de la formation pédagogique des formateurs est assurée au niveau national par la Dgesco et l'IGEN.

Suivi de la mise en œuvre du schéma directeur

Le suivi de la mise en œuvre du schéma directeur est assuré conjointement par la Dgesco et la DGRH. Il fait l'objet d'une déclinaison académique transmise à ces deux directions générales, qui mènent des actions d'animation des réseaux des responsables académiques de la formation et des ressources humaines. Chaque année, les rectorats communiquent au directeur général de l'enseignement scolaire et au directeur général des ressources humaines un état de la réalisation de leur plan de formation (formations menées, parcours des formateurs, actions de formation menées dans le cadre de l'évolution professionnelle des agents, crédits consommés, justification de l'éventuelle insuffisante consommation desdits crédits).

Le présent schéma fixe ainsi les principes, orientations et modalités applicables à la formation continue des personnels pour les années 2019-2022, afin de garantir la pleine satisfaction de cette priorité ministérielle : au service des personnels et pour la réussite de tous les élèves.

Paris le 23 septembre 2019

Pour le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et par délégation,
Le directeur général de l'enseignement scolaire,
Édouard Geffray

Pour le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et par délégation,
La directrice générale des ressources humaines, par intérim,
Marie-Anne Lévêque

ANNEXE 3 : LES PRIORITÉS NATIONALES

Les priorités nationales et les thématiques qui leur sont associées sont directement adossées au schéma directeur de la formation 2019-2022. Caractérisant une action de formation elles s'inscrivent dans les axes du schéma directeur et permettent d'évaluer son degré de mise en œuvre.

Les priorités nationales sont spécifiques à un type de plan :

- Plan 1er degré : volet départemental (1D)
- Plan 2nd degré enseignant, éducation orientation, intercatégoriel (2D)
- Plan Encadrement/ATSS (AE)

PRIORITES RELEVANT DE L'AXE I DU SCHEMA DIRECTEUR				
1D*	2D*	AE*	Intitulé de la priorité	Thématiques associées
1910			Ecole maternelle (Instruction obligatoire à 3 ans)	63-Maternelle – sécurité affective 64-Maternelle – apprentissage des fondamentaux 65-Maternelle – Enseignement structuré du vocabulaire
	1920		Mise en œuvre de la réforme du lycée général et technologique et du baccalauréat	40-Evaluation des compétences orales du baccalauréat 71-Baccalauréat grand oral
	1921		Transformation de la voie professionnelle	72 - TVP - Chef d'œuvre 73 - TVP - Famille des métiers 74 - TVP - Co-intervention
	1922		Continuum lycées- enseignement supérieur	
1912	192A	1930	Déontologie de la fonction publique	
1913	192B	1931	Culture juridique et fondamentaux du droit dans la Fonction Publique	
191J	1929		Continuum formation initiale formation continuée (accompagner les professeurs stagiaires et néo-titulaires 1 ^{ère} , 2 ^{ème} et 3 ^{ème} année)	13-Accompagnement des professeurs stagiaires 29-Formation règlementaire des nouveaux directeurs d'école

*1D – priorités concernant les personnels enseignants du 1^{er} degré

*2D – priorités concernant les personnels enseignants du 2nd degré, d'éducation et d'orientation

*AE – priorités concernant les personnels d'encadrement de ATSS

PRIORITES RELEVANT DE L'AXE II DU SCHEMA DIRECTEUR				
1D*	2D*	AE*	Intitulé de la priorité	Thématiques associées
1914	192C	1932	Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la république	443-Parcours citoyen 54-Egalité entre les filles et les garçons 55-Laïcité 84-Lutte contre le décrochage scolaire 82-Prévention de la radicalisation
1915	192D	1934	Favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves	57-Accueil des EANA ou EFIV
1916	192E	1935	Favoriser une école inclusive	59-Autres formations ASH
1917	192F	1936	Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail	
1918	192G	1937	Savoir gérer les relations et les conflits entre élèves ou avec les adultes : savoir faire savoir être	
1919	192H	1938	Prévenir les violences éducatives ordinaires	80-Lutte contre le harcèlement 83-Respecter autrui
1911			Apprentissage des fondamentaux à l'école primaire	66-Accompagnement du plan Mathématiques

				661-Accompagnement du plan Français 83-Respecter autrui
	1923		Nouveaux programmes CLG, LYC	
191A	1924		Numérique et Intelligence Artificielle dans le cadre pédagogique	18-Intégration pédagogique des ENT 20-Numérique au sein de la discipline 85-Certification PIX
191B	1925		Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage	49-Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage
191C	1926		Education artistique et culturelle	441-Parcours EAC
191D	1927	193B	Les évaluations nationales des élèves (faire de l'évaluation un levier d'amélioration des pratiques professionnelles)	52-Objectifs, modalités et pratiques d'évaluation
191E	1928		Prise en compte dans les apprentissages de la diversité des élèves	51-Différenciation pédagogique
		1939	Savoir manager une équipe	
		193A	Modernisation du service public & communication	
		193C	Culture juridique commune	
		193D	Gestion matérielle, administrative, financière et comptable	
		193E	Qualité de vie au travail	
		193F	GRH accompagnement des évolutions professionnelles	
		193G	Mise en place d'une GRH de proximité	
		193H	Professionnalisation des acteurs RH et de la formation	
191F	192I	193I	Promotion de la santé au service de la réussite des élèves	
191G	192J	193J	Santé et sécurité au travail	88 - Secourisme
		193K	Action sociale pour les personnels	
		193L	Développement professionnel continu (DPC) des personnels de santé	

*1D – priorités concernant les personnels enseignants du 1^{er} degré

*2D – priorités concernant les personnels enseignants du 2nd degré, d'éducation et d'orientation

*AE – priorités concernant les personnels d'encadrement de ATSS

PRIORITES RELEVANT DE L'AXE III DU SCHEMA DIRECTEUR				
1D*	2D*	AE*	Intitulé de la priorité	Thématiques associées
191H	192K	193M	Evolutions professionnelles et valorisation des compétences	58-Formations certificatives ASH 85-Certification numérique PIX 89-Certification de formateurs CAFFA CAFIPEMF 90-Certification en langues 901-Concours CAPES CAPET CAPES CAPLP 902-Concours agrégation 903-Concours CPE 904-Concours PSY-EN 905-Concours administratifs 906-Concours santé social 907-Concours ITRF 908-Concours Encadrement
191J	192J	193N	Innovation	50-Recherche et développement, innovation et expérimentation

*1D – priorités concernant les personnels enseignants du 1^{er} degré

*2D – priorités concernant les personnels enseignants du 2nd degré, d'éducation et d'orientation

*AE – priorités concernant les personnels d'encadrement de ATSS

ANNEXE 4 : LES COMPÉTENCES MÉTIERS

La liste des compétences est directement référée aux fiches métiers telles qu'elles sont publiées et consultables sur les sites ad-hoc du ministère.

Nous avons choisi de distinguer, pour quelques compétences, celles qui relèvent du champ professionnel strict de celles qui relèvent de leur mise en œuvre dans le champ pédagogique.

REFERENTIEL DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES ATSS
Les 18 domaines
Domaine « Éducation – Formation » Domaine « Recherche – Développement – Laboratoire » Domaine « Management » Domaine « Ressources humaines » Domaine « Finances – Budget – Comptabilité – Achats publics » Domaine « Juridique – Droit – Réglementation » Domaine « Documentation – Archives – Bibliothèque » Domaine « Santé – Action sociale » Domaine « Études – Prospective – Évaluation – Contrôle – Qualité » Domaine « Administration » Domaine « Accueil – Hébergement – Restauration » Domaine « Immobilier – Entretien – Maintenance – Logistique » Domaine « Sécurité – Environnement – Hygiène » Domaine « Systèmes d'information et de communication » Domaine « Communication – Multimédia – Graphisme – Édition » Domaine « Langues » Domaine « Compétences transversales » Domaine « Compétences comportementales »
Dictionnaire des compétences - novembre 2011- MENESR http://cache.media.education.gouv.fr/file/11_novembre/57/7/2011_repertoire_metiers_dictionnaire-competences_199577.pdf

REFERENTIEL DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES DES PERSONNELS D'ENCADREMENT PÉDAGOGIQUE
Les 5 pôles de professionnalisation
Accompagner les politiques publiques d'éducation Développer les compétences managériales Communiquer en situation professionnelle Travailler en réseau Incarner les valeurs du service public d'éducation.

REFERENTIEL DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES DES METIERS DU PROFESSORAT ET DE L'ÉDUCATION

Arrêté du 1-07-2013, BO 30 du 25-07-2013

http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=73066

Compétences communes à tous les professeurs et personnels d'éducation

01. Faire partager les valeurs de la République
02. Inscrire son action dans le cadre des principes fondamentaux du système éducatif et dans le cadre réglementaire de l'école
03. Connaître les élèves et les processus d'apprentissage
04. Prendre en compte la diversité des élèves
05. Accompagner les élèves dans leur parcours de formation
06. Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques
07. Maîtriser la langue française à des fins de communication
08. Utiliser une langue vivante étrangère dans les situations exigées par son métier
09. Intégrer les éléments de la culture numérique nécessaires à l'exercice de son métier
10. Coopérer au sein d'une équipe
11. Contribuer à l'action de la communauté éducative
12. Coopérer avec les parents d'élèves
13. Coopérer avec les partenaires de l'école
14. S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel

Compétences communes à tous LES PROFESSEURS

- P1. Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique
- P2. Maîtriser la langue française dans le cadre de son enseignement
- P3. Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves
- P4. Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves
- P5. Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves

Compétences spécifiques aux PROFESSEURS DOCUMENTALISTES

- D1. Maîtriser les connaissances et les compétences propres à l'éducation aux médias et à l'information
- D2. Mettre en œuvre la politique documentaire de l'établissement qu'il contribue à définir
- D3. Assurer la responsabilité du centre de ressources et de la diffusion de l'information au sein de l'établissement
- D4. Contribuer à l'ouverture de l'établissement scolaire sur l'environnement éducatif, culturel et professionnel, local et régional, national, européen et international

Compétences spécifiques aux CONSEILLERS PRINCIPAUX D'EDUCATION

- C1. Organiser les conditions de vie des élèves dans l'établissement, leur sécurité, la qualité de l'organisation matérielle et la gestion du temps
- C2. Garantir, en lien avec les autres personnels, le respect des règles de vie et de droit dans l'établissement
- C3. Impulser et coordonner le volet éducatif du projet d'établissement
- C4. Assurer la responsabilité de l'organisation et de l'animation de l'équipe de vie scolaire
- C5. Accompagner le parcours de l'élève sur les plans pédagogique et éducatif
- C6. Accompagner les élèves, notamment dans leur formation à une citoyenneté participative
- C7. Participer à la construction des parcours des élèves
- C8. Travailler dans une équipe pédagogique

REFERENTIEL DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES DES FORMATEURS

circulaire n° 2015-110 du 21-7-2015, BO n°30 du 23 juillet 2015

http://cache.media.education.gouv.fr/file/30/30/3/perso4093_annexe1_452303.pdf

Penser - Concevoir – Élaborer

Connaître les fondamentaux de la formation professionnelle
Identifier les conditions qui favorisent l'efficacité d'une formation
Analyser la commande institutionnelle ainsi que les besoins et les attentes des apprenants

Élaborer un programme de formation

Concevoir le scénario et les ressources spécifiques pour une formation hybride ou à distance.
Anticiper les moyens logistiques, les outils et les supports nécessaires à la réalisation de l'action ;
Élaborer des écrits professionnels en lien avec les différents volets de l'activité de formation

Mettre en œuvre -Animer

Introduire et conclure une séquence de formation.
Installer un environnement bienveillant et sécurisant
Mettre en œuvre des modalités pédagogiques et des techniques d'animation
Accompagner les apprenants dans leur apprentissage.
Gérer les phénomènes de groupe et d'individualité.
Gérer les spécificités de l'animation et de l'accompagnement à distance.
Co-animer une formation et faire bénéficier les apprenants de la richesse d'une dualité de propositions.

Accompagner l'individu et le collectif

Accompagner les individus et les équipes dans la durée
Donner aux individus et aux équipes des outils pour agir
Suivre avec attention les expérimentations et les innovations
Aider chacun à s'engager dans un projet d'enseignement, de formation

Observer-Analyser -Évaluer

Observer et analyser des éléments de pratique professionnelle pour conseiller et aider à réajuster les pratiques.
Contribuer à l'évaluation d'un dispositif de formation
S'efforcer de mesurer le transfert de la formation sur l'enseignement et l'action éducative
Savoir accepter les remarques ; prévoir l'évaluation de son action par les apprenants et pratiquer l'auto-évaluation.
Réfléchir entre pairs dans un groupe d'analyse de pratiques

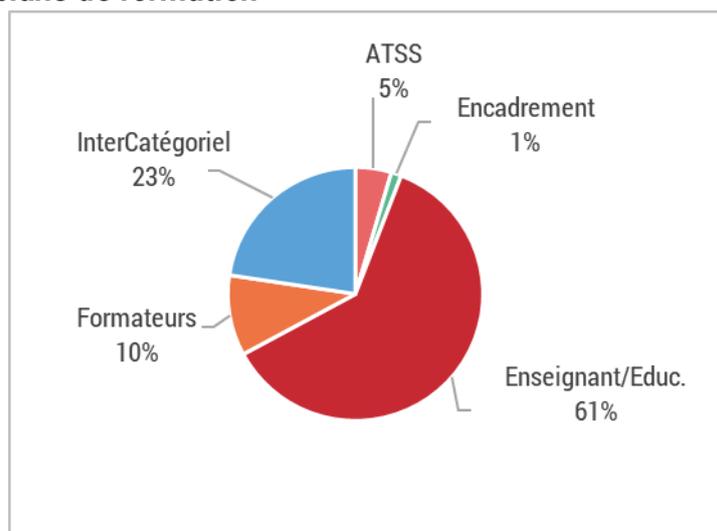
ANNEXE 5 : LES ÉLÉMENTS DE BILAN DES PLANS DE FORMATION

Les éléments fournis dans cette annexe sont issus des données GAIA des plans depuis 2015-2016. Certains s'affichent sous forme d'évolution des données depuis 2015-2016 d'autres constituent des moyennes de ces plans.

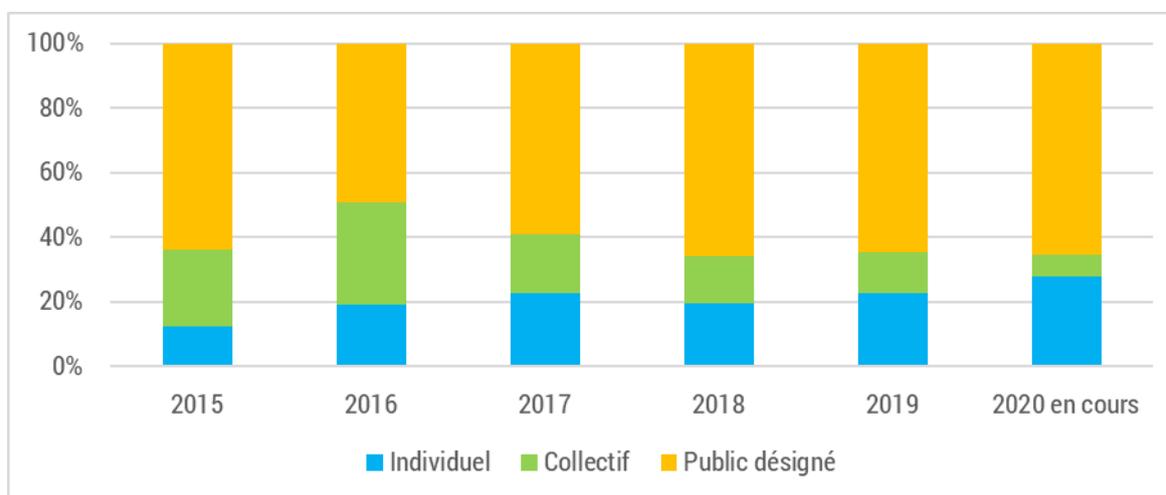
Les éléments de bilans présentés portent sur les indicateurs suivants :

- la structure des plans de formations ;
- la mise en œuvre des plans de formation ;
- la formation des personnels ;
- les personnels intervenants en formations.

La structure des plans de formation

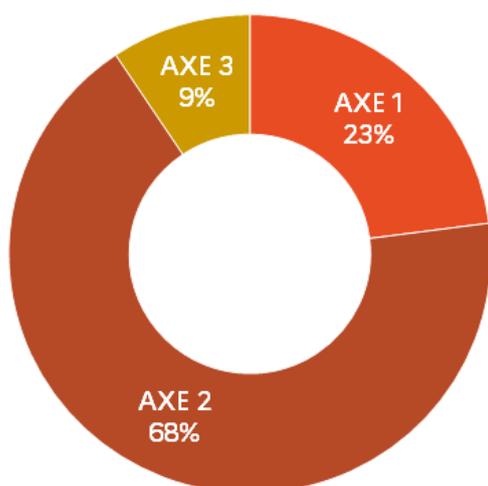


Constitution du plan 2020-2021 par type de public



Evolution de la part des types de candidatures dans les plans

Le plan en cours 2020-2021 consacre 28% de ses formations à l'offre individuelle. La demande collective est réduite cette année à 7%.

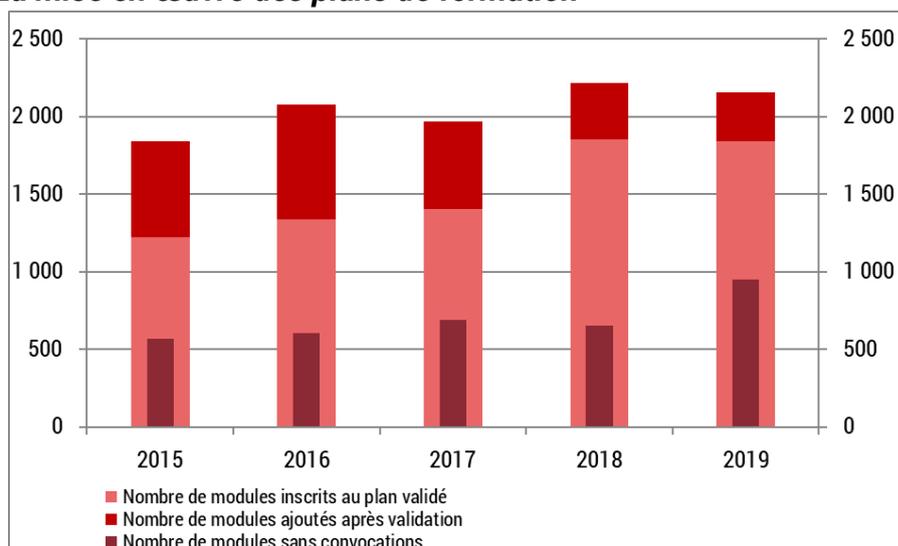


Les actions programmées dans le plan 2020-2021 peuvent être réparties suivant les 3 axes sur schéma directeur.

Toutefois ce même plan ne réfère que 52% de ses actions aux priorités nationales définies par la DGESCO dans le cadre du schéma directeur 2019-2022.

Recommandation : une attention particulière doit être portée au référencement des priorités nationales dans les actions de formation.

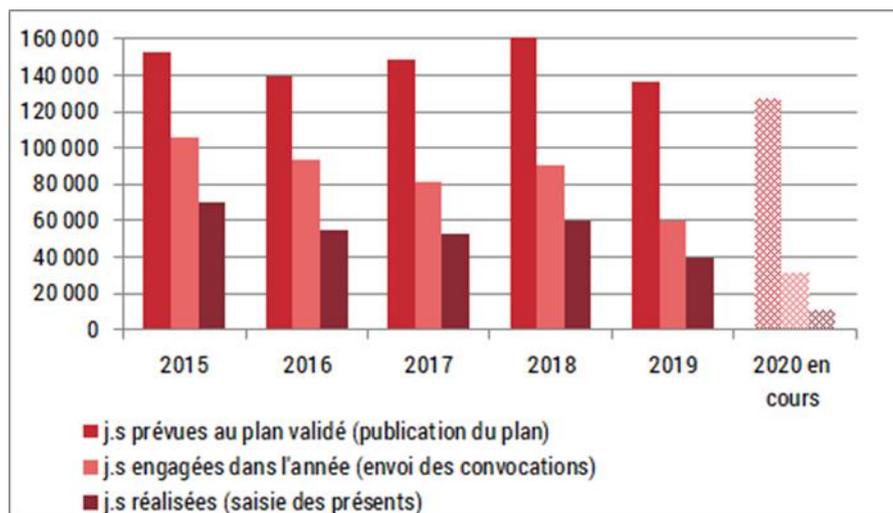
La mise en œuvre des plans de formation



En moyenne, chaque année, un tiers des modules prévus ne sont pas organisés.

En 2019-2020, c'est 44% des modules affichés au plan qui n'ont pas été organisés

En moyenne 65% des journées stagiaires initialement prévues sont réellement organisées (convocations émises) dans l'année.



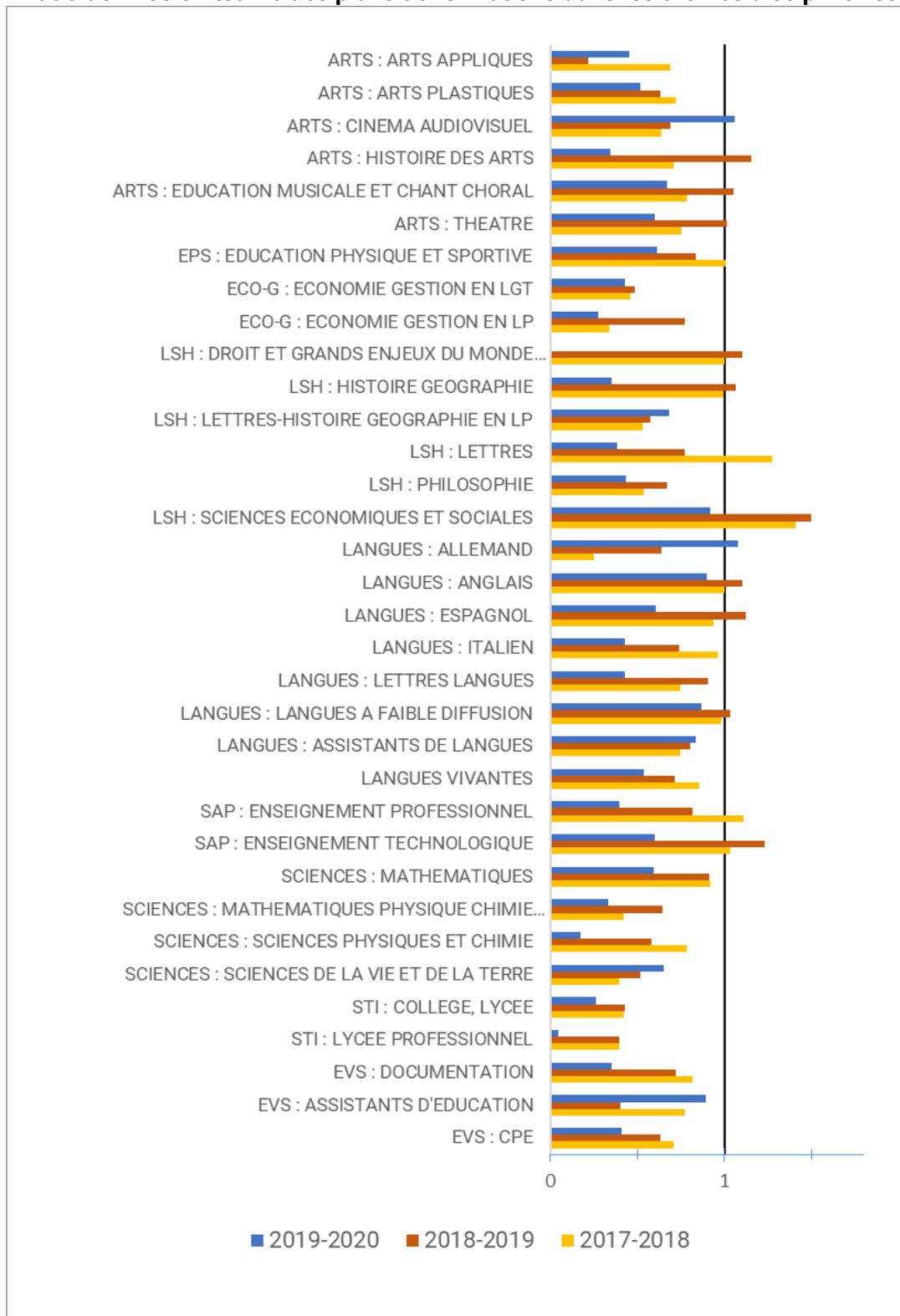
Année 2019-2020, année exceptionnelle :

- Près de 15% des modules de formation ont été modifiés pour être adaptés aux conditions sanitaires (lors d'une année ordinaire ce taux ne dépasse pas 7 à 10%) ;
- L'activité globale de formation a été réduite de 25% ;
- 20% des thèmes seulement sont parvenus à organiser au moins 75% du volume de formation prévues dans leur plan (ce taux était de 43% en 2018-2019 et 30% les années précédentes).

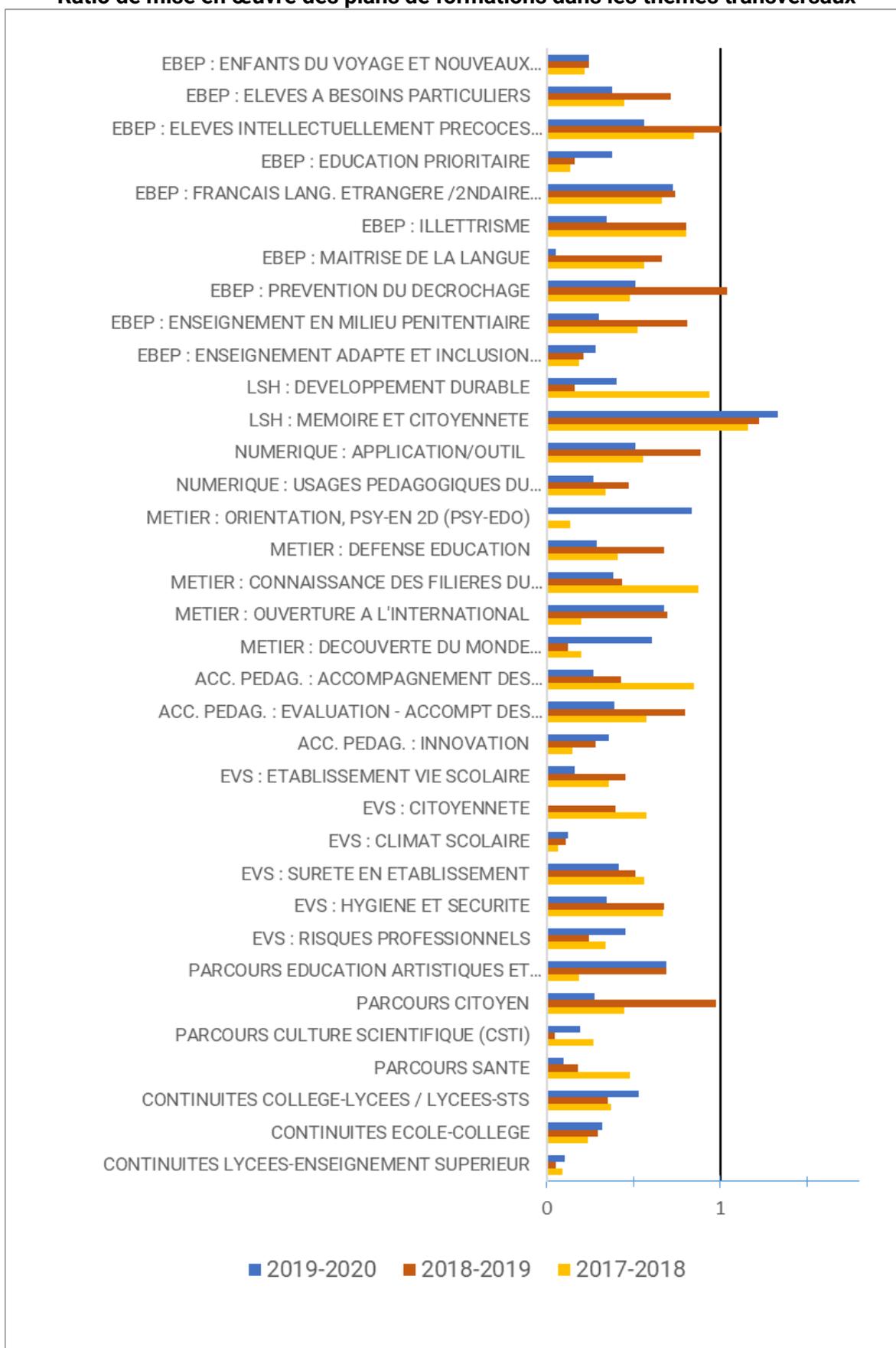
Recommandation : Il est demandé de mieux calibrer la prescription pour qu'elle soit le plus proche possible de ce qui peut être mis en œuvre. En évitant de mobiliser inutilement des moyens, une réponse positive pourra plus facilement être apportée en cas de besoin émergeant en cours d'année.

Les graphiques qui suivent présentent le ratio du volume de formation organisé par rapport au volume de formation initialement prévu dans les plans des différents thèmes (en tenant compte des modifications en cours d'année). **Un meilleur calibrage des prescriptions accroîtrait le taux d'organisation des thèmes considérés**

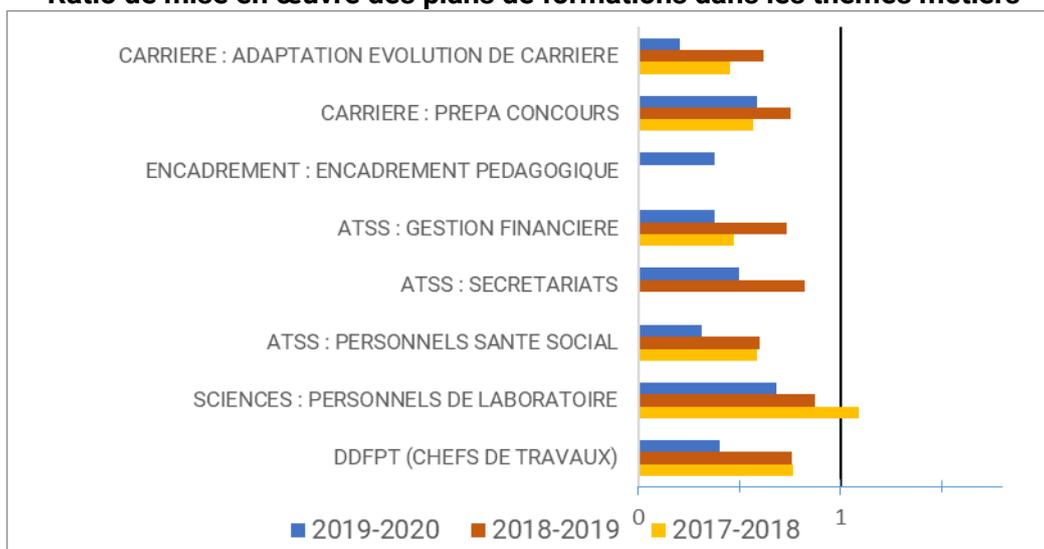
Ratio de mise en œuvre des plans de formations dans les thèmes disciplinaires



Ratio de mise en œuvre des plans de formations dans les thèmes transversaux



Ratio de mise en œuvre des plans de formations dans les thèmes métiers



La formation des personnels

L'année 2019-2020 malgré son caractère exceptionnel a concouru à former 68% des agents de l'académie* (hors enseignants du 1er degré, enseignants du secteur privé) auxquels il leur a été offert en moyenne 3.26 jours de formation chacun.

		2019-2020			
Effectif dans l'académie*	Nombre de personnels convoqués	Organisation : émission des convocations		Formation : présences saisies	
		j.s organisées /personnes convoquées	j.s organisées/ effectif académique	j.s effectuées / personnes convoquées	j.s effectuées / effectif académique
28 225	19 290	3.26	2.23	2.11	1.44
<i>Données 2018-2019 :</i>		4.10	3.22	2.71	2.14
<i>Données 2017-2018 :</i>		4.07	3.03	2.62	1.95

* Source GAIA : personnels hors enseignants du 1^{er} degré, enseignants du secteur privé, enseignement supérieur

Les tableaux suivants présentent la part des personnels formés sur trois ans (plan 2017-18, 2018-19, 2019-20). Les effectifs affichés correspondent aux **personnes physiques** identifiées dans l'application GAIA comme étant **en activité** à ce jour et affectées en **établissement public**. Du fait du mouvement des personnels sur trois ans (mutation, non titulaire en fin de contrat, départ en retraite...) dans certains cas la part des personnes formées dépasse les 100%. Dans ce cas la donnée affichée est plafonnée à 100%.

Part des enseignants par disciplines d'enseignement général formés en 3 ans.

code discipline	Discipline d'exercice	Effectif*	Personnes convoquées sur 3 ans	Personnes présentes sur 3 ans	Part des personnes formées sur 3 ans*
L0080	DOCUMENTATION	387	407	390	100,0%
L0100	PHILOSOPHIE	211	177	153	72,5%
L0201	LETTRES CLASSIQUES	319	288	270	84,6%
L0202	LETTRES MODERNES	1815	1638	1501	82,7%
L0421	ALLEMAND	197	187	175	88,8%
L0422	ANGLAIS	1620	1362	1266	78,1%
L0423	ARABE	18	21	20	100,0%
L0424	CHINOIS	16	14	14	87,5%
L0426	ESPAGNOL	741	629	585	78,9%
L0429	ITALIEN	301	270	253	84,1%
L0430	JAPONAIS	6	1	0	0,0%
L0433	PORTUGAIS	2	1	1	50,0%
L0434	RUSSE	8	7	7	87,5%
L0444	OCCITAN - LANGUE D'OC	14	7	6	42,9%
L0459	ITALIEN LETTRES	2	2	1	50,0%
L1000	HISTOIRE GEOGRAPHIE	1406	1455	1369	97,4%
L1100	SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES	215	228	216	100,0%
L1300	MATHEMATIQUES	1944	1694	1574	81,0%
L1400	TECHNOLOGIE	490	494	451	92,0%
L1411	SII OPT INGENIERIE DES CONSTRUCTIONS	28	26	25	89,3%
L1412	SII OPT INGENIERIE ELECTRIQUE	76	70	63	82,9%
L1413	SII OPT INGENIERIE INFORMATIQUE	75	76	71	94,7%
L1414	SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE	172	169	153	89,0%
L1500	SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES	1056	992	930	88,1%
L1510	PHYSIQUE ET ELECTRICITE APPLIQUEE	27	21	19	70,4%
L1511	MESURES PHYSIQUES ET CHIMIQUES	3	3	3	100,0%
L1512	PROCEDES PHYSICO-CHIMIQUES	2	2	2	100,0%
L1600	SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	914	871	808	88,4%
L1700	EDUCATION MUSICALE	323	326	295	91,3%
L1800	ARTS PLASTIQUES	354	375	329	92,9%
L1802	ARTS PLASTIQUES - LETTRES	1	1	1	100,0%
L1900	EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	1507	1700	1573	100,0%
L2001	ASSISTANT INGENIEUR	5	5	5	100,0%
L2020	TECH INDUST ELECTRICITE MECANIQUE BATIME	51	61	59	100,0%
L2070	SCIENCES ET TECHNIQUES - LABO, BIO, MED	5	6	6	100,0%
L2080	GESTION ET INFORMATIQUE	16	18	18	100,0%
L2085	HOTELLERIE ET TOURISME	5	6	6	100,0%
L2400	GENIE INDUSTRIEL STRUCTURES METALLIQUES	2	2	1	50,0%
L3000	GENIE CIVIL	1	1	1	100,0%
L3011	GEOMETRE	1	1	1	100,0%
L3100	GENIE THERMIQUE	2	2	1	50,0%
L4010	SC. TECHNIQUES INDUSTRIELLES	27	8	8	29,6%
L4100	GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION	4	1	1	25,0%
L4200	GENIE MECANIQUE PRODUCTIQUE	1	1	1	100,0%



code discipline	Discipline d'exercice	Effectif*	Personnes convoquées sur 3 ans	Personnes présentes sur 3 ans	Part des personnes formées sur 3 ans*
L4221	FORGE-ESTAMPAGE	23	20	19	82,6%
L5200	ELECTROTECHNIQUE	4	2	2	50,0%
L5500	INFORMATIQUE&TELEMATIQUE	10	6	5	50,0%
L6500	ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES ET ARTS APPLIQ	53	42	40	75,5%
L6510	ARCHITECTURE INTERIEURE ET CADRE BATI	1	2	2	100,0%
L6515	ESTHETIQUE INDUSTRIELLE - DESIGN	1	1	0	0,0%
L6980	CINEMA ET PHOTOGRAPHIE	2	2	2	100,0%
L7100	BIOCHIMIE-GENIE BIOLOGIQUE	75	73	71	94,7%
L7200	BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRONNEMENT	14	9	8	57,1%
L7300	SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	62	52	49	79,0%
L7410	ESTHETIQUE COSMETIQUE	1	1	1	100,0%
L8010	ECONOMIE ET GESTION	28	9	9	32,1%
L8011	ECO ET GEST.OPTION COMM, ORG, GRH	153	148	139	90,8%
L8012	ECO-GEST.OPTION COMPTABILITE ET FINANCE	128	122	117	91,4%
L8013	ECO-GEST.OPTION MARKETING	178	161	151	84,8%
L8015	MANAGEM. UNITES COMMERCIALES (EN T.S.)	2	2	2	100,0%
L8016	ASSURANCE (EN T.S.)	1	1	1	100,0%
L8017	NEGOCIATION RELAT. CLIENT (EN T.S)	10	10	10	100,0%
L8019	TRANSPORTS (EN T.S.)	1	2	2	100,0%
L8021	TECHNICO-COMMERCIAL (EN T.S.)	1	1	1	100,0%
L8024	SECRETARIAT ASS TRILINGUE (SEC LANG ETR)	3	3	3	100,0%
L8025	ECO GESTION-HOTELL RESTAURATION (EN TS)	4	4	2	50,0%
L8026	BANQUE-CONSEILLER CLIENTELE	1	1	1	100,0%
L8031	ECO-GEST.OPTION CONCEPT ET GEST DES SI	23	21	19	82,6%
L8033	ECO.GEST - TOURISME(EN TS)	1	3	1	100,0%
L8040	BUREAUTIQUE	2	2	2	100,0%
L8510	HOTEL-REST OPTION PROD ET ING CULINAIRE	11	9	8	72,7%
L8520	HOTEL-REST OPTION SERV ET ACCUEIL	13	16	15	100,0%

* Effectif : effectif d'enseignants de la discipline d'exercice en établissement public en activité à ce jour dans l'application GAIA.

Part des enseignants par disciplines d'enseignement professionnel formés en 3 ans.

code discipline	Discipline d'exercice	Effectif*	Personnes convoquées sur 3 ans	Personnes présentes sur 3 ans	Part des personnes formées sur 3 ans
P0080	DOCUMENTATION	3	2	2	66,7%
P0096	PREVENTION ET SECURITE	17	17	13	76,5%
P0210	LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE	433	386	369	85,2%
P0221	LETTRES ALLEMAND	2	1	1	50,0%
P0222	LETTRES ANGLAIS	230	206	189	82,2%
P0223	LETTRES ARABE	1	0	0	0,0%
P0226	LETTRES ESPAGNOL	45	47	45	100,0%
P0229	LETTRES ITALIEN	6	7	7	100,0%
P1315	MATH.SCIENCES PHYSIQUES	373	349	332	89,0%
P2001	AIDE AU CHEF DE TRAVAUX	5	4	4	80,0%
P2040	CHEF DE TRAVAUX SC ET TECH.INDUSTRIELLES	1	0	0	0,0%
P2100	GENIE INDUSTRIEL BOIS	33	31	29	87,9%
P2111	CHARPENTE NAVALE	1	0	0	0,0%
P2200	GENIE INDUSTRIEL TEXTILES ET CUIRS	30	34	33	100,0%
P2220	ENTRETIEN DES ARTICLES TEXTILES	5	5	5	100,0%
P2235	TAPISSERIE COUTURE DECOR	1	1	1	100,0%
P2241	MAROQUINERIE	2	2	2	100,0%
P2400	GENIE INDUSTRIEL DES STRUCTURES METALLIQ	42	34	30	71,4%



code discipline	Discipline d'exercice	Effectif*	Personnes convoquées sur 3 ans	Personnes présentes sur 3 ans	Part des personnes formées sur 3 ans
P2450	CONSTRUCTION ET REPARATION CARROSSERIE	33	29	28	84,8%
P2500	GENIE INDUSTRIEL PLASTIQUES ET COMPOSITE	4	4	4	100,0%
P2600	GENIE CHIMIQUE	9	8	8	88,9%
P3010	GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET ECONOMIE	45	35	34	75,6%
P3020	GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET REALISATION	47	31	28	59,6%
P3024	TAILLEUR DE PIERRES	1	1	1	100,0%
P3027	PEINTURE VITRERIE	7	3	3	42,9%
P3028	PEINTURE-REVETEMENT	31	23	21	67,7%
P3100	GENIE THERMIQUE	54	44	34	63,0%
P4100	GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION	66	56	50	75,8%
P4120	OPTIQUE(LUNETTERIE,PRECISION,COMPOSANTS)	4	3	3	75,0%
P4200	GENIE MECANIQUE PRODUCTIVE	11	7	6	54,5%
P4210	MICROTECHNIQUE	2	1	1	50,0%
P4500	GENIE MECANIQUE-MAINTENANCE VEHICULES	92	82	76	82,6%
P4530	MAINTENANCE DES BATEAUX DE PLAISANCE	12	12	12	100,0%
P4540	MAINTENANCE DES AERONEFS	9	3	2	22,2%
P4550	G.MECA MAINTENANCE SYST MECA ET AUTOMAT	44	41	39	88,6%
P5100	GENIE ELECTRIQUE: ELECTRONIQUE	51	54	52	100,0%
P5110	MAINTENANCE ELECTRONIQUE(MAVELEC)	1	1	1	100,0%
P5200	GENIE ELECTRIQUE OPTION ELECTROTECHNIQUE	102	100	98	96,1%
P5210	EQUIPEMENT MENAGER ET COLLECTIVIT. MAEMC	1	1	1	100,0%
P6111	COMPOSITION EN FORME IMPRIMANTE	3	4	3	100,0%
P6150	IMPRESSION (LIVRE ET IMAGE)	6	5	5	83,3%
P6310	CONDUCTEURS ROUTIERS	49	41	35	71,4%
P6500	ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES ET ARTS APPLIQ	108	118	106	98,1%
P6501	DESSIN D'ART APPLIQUE AUX METIERS	13	12	12	92,3%
P6611	PEINTRE EN LETTRES	1	1	1	100,0%
P6621	EBENISTERIE D'ART	6	7	7	100,0%
P6630	ARTS DU METAL	4	5	5	100,0%
P6631	BIJOUTERIE	4	4	4	100,0%
P6641	TAPISSERIE GARNITURE DECOR	1	1	1	100,0%
P6690	ARTS DU SPECTACLE	2	2	1	50,0%
P6922	CHAISSERIE BROSSERIE	35	39	37	100,0%
P6971	FLEURISTE	5	6	6	100,0%
P6980	CINEMA ET PHOTOGRAPHIE	5	5	5	100,0%
P7140	HORTICULTURE	23	22	17	73,9%
P7200	BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRONNEMENT(E F	267	276	260	97,4%
P7202	BIOTECHNOLOGIES: GENIE BIOLOGIQUE	4	4	4	100,0%
P7300	SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	99	95	93	93,9%
P7410	ESTHETIQUE COSMETIQUE	18	20	17	94,4%
P7420	COIFFURE	17	23	20	100,0%
P7430	PROTHESE ORTHESE	4	5	4	100,0%
P7431	PROTHESE DENTAIRE	4	4	4	100,0%
P8011	ECO-GEST OPTION COMM ET ORG	4	1	1	25,0%
P8012	ECO-GEST OPTION COMPTABILITE ET GESTION	7	0	0	0,0%
P8013	ECO-GEST OPTION COMMERCE ET VENTE	235	239	227	96,6%
P8038	ECO-GEST OPTION TRANSPORT LOGISTIQUE	26	26	25	96,2%
P8039	ECO-GEST OPTION GESTION-ADMINISTRATION	192	188	174	90,6%
P8510	HOTELLERIE OPT TECHNIQUES CULINAIRES	42	40	36	85,7%
P8512	PATISSERIE	7	7	7	100,0%
P8513	BOULANGERIE	2	2	2	100,0%
P8520	HOTELLERIE OPT SERVICE ET COMMERCIALISAT	42	41	40	95,2%

* Effectif : effectif d'enseignants de la discipline d'exercice en établissement public en activité à ce jour dans l'application GAIA.



Part des personnels par domaine de gestion (regroupement de grades) formés en 3 ans.

Domaine de gestion	Effectif*	Personnes convoquées sur 3 ans	Personnes présentes sur 3 ans	Part des personnes formées sur 3 ans
ENSEIGNANTS EN COLLEGE	9390	8297	7798	83,0%
ENSEIGNANTS EN COLLEGE OU EN LYCEE	2370	1712	1451	61,2%
ENSEIGNANTS EN LYCEE GENERAL OU POLYVALENT	6542	6032	5621	85,9%
ENSEIGNANTS EN LYCEE PROFESSIONNEL	2271	2109	1988	87,5%
PERSONNELS ADMINISTRATIFS	3024	1633	1454	48,1%
PERSONNELS DE DIRECTION SECOND DEGRE	637	665	628	98,6%
PERSONNELS D ENCADREMENT ADMINISTRATIF	30	38	36	100,0%
PERSONNELS D INSPECTION 1 DEGRE	112	120	114	100,0%
PERSONNELS D INSPECTION SECOND DEGRE	60	71	66	100,0%
PERSONNELS EDUCATION ET ORIENTATION (CPE, COP,...)	1529	3025	2387	100,0%
PERSONNELS ENSEIGNANTS À DISPO D UN SERVICE ADMIN	710	416	377	53,1%
PERSONNELS ITRF	446	342	297	66,6%
PERSONNELS SANTE SOCIAL	746	607	570	76,4%

* Effectif : effectif affecté en établissement public, en activité à ce jour dans l'application GAIA.

Part des personnels formés en 3 ans sur les thématiques transversales.

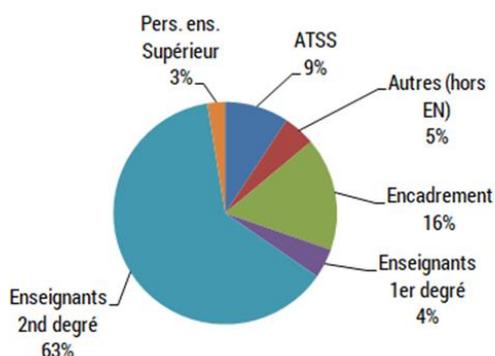
Code du thème	Thème transversal	Nombre de personnes convoquées sur 3 ans	Nombre de personnes présentes sur 3 ans	Nombre de jour par personnes formées sur 3 ans
BTAE	EBEP : ENFANTS DU VOYAGE ET NOUVEAUX ARRIVANTS	195	152	2,2
BTBP	EBEP : ELEVES A BESOINS PARTICULIERS	2432	1948	2,1
BTEI	EBEP : ELEVES INTELLECTUELLEMENT PRECOCES (EIP)	890	710	1,5
BTEP	EBEP : EDUCATION PRIORITAIRE	2921	1971	1,5
BTFL	EBEP : FRANCAIS LANG. ETRANGERE /2NDAIRE (FLE/FLS)	276	192	1,5
BTIL	EBEP : ILLETTRISME	163	120	1,4
BTML	EBEP : MAITRISE DE LA LANGUE	267	232	1,5
BTPD	EBEP : PREVENTION DU DECROCHAGE	340	220	2,6
BTPN	EBEP : ENSEIGNEMENT EN MILIEU PENITENTIAIRE	81	55	1,8
BTSG	EBEP : ENSEIGNEMENT ADAPTE ET INCLUSION (SEGPA)	269	193	1,4
HTDD	LSH : DEVELOPPEMENT DURABLE	205	169	2,4
HTMC	LSH : MEMOIRE ET CITOYENNETE	155	93	0,9
NTAO	NUMERIQUE : APPLICATION/OUTIL	528	419	2,9
NTUS	NUMERIQUE : USAGES PEDAGOGIQUES DU NUMERIQUE	7410	5849	2,1
OTCO	METIER : ORIENTATION, PSY-EN 2D (PSY-EDO)	765	531	1,1
OTDE	METIER : DEFENSE EDUCATION	93	60	1,3
OTFS	METIER : CONNAISSANCE DES FILIERES DU SUPERIEUR	2383	2057	1,5
OTIN	METIER : OUVERTURE A L'INTERNATIONAL	327	239	0,8
OTMP	METIER : DECOUVERTE DU MONDE PROFESSIONNEL	424	364	2,0
QTAP	ACC. PEDAG. : ACCOMPAGNEMENT DES REFORMES	1955	1571	2,7
QTEV	ACC. PEDAG. : EVALUATION - ACCOMPT DES ELEVES	3318	2846	1,8
QTIN	ACC. PEDAG. : INNOVATION	507	444	1,1
VTCI	EVS : CITOYENNETE	1604	1147	1,2
VTCS	EVS : CLIMAT SCOLAIRE	462	339	1,0
VTGC	EVS : SURETE EN ETABLISSEMENT	1360	980	2,0
VTHS	EVS : HYGIENE ET SECURITE	3153	2357	2,1
VTRP	EVS : RISQUES PROFESSIONNELS	1147	801	2,5
WTAC	PARCOURS EDUCATION ARTISTIQUES ET CULTURELLE	1472	1172	1,8
WTCI	PARCOURS CITOYEN	1317	1015	1,2



Code du thème	Thème transversal	Nombre de personnes convoquées sur 3 ans	Nombre de personnes présentes sur 3 ans	Nombre de jour par personnes formées sur 3 ans
WTCS	PARCOURS CULTURE SCIENTIFIQUE (CSTI)	269	199	2,0
WTSA	PARCOURS SANTE	313	259	1,6
YTCL	CONTINUITES COLLEGE-LYCEES / LYCEES-STTS	681	529	1,1
YTEC	CONTINUITES ECOLE-COLLEGE	1535	1038	1,3
YTLS	CONTINUITES LYCEES-ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	770	427	1,1

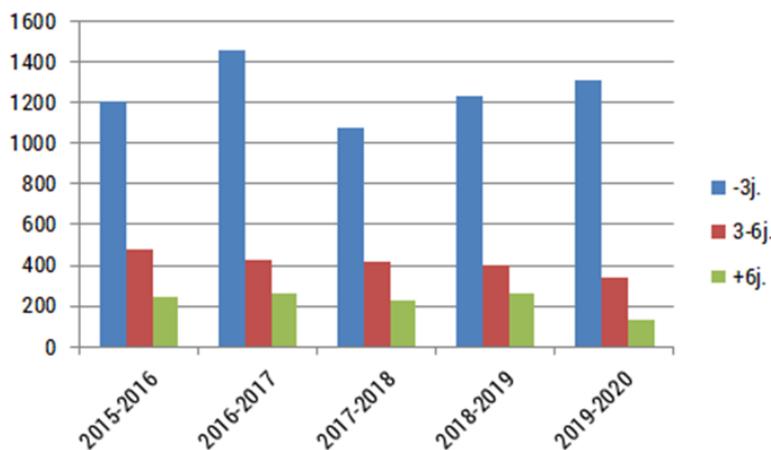
Les intervenants en formation

En 2019-2020, l'académie a fait appel à plus de **1779 intervenants** (-5% par rapport à 2018-2019) différents pour assurer les **3330 sessions de formation** (-27% par rapport à 2018-2019) organisées dans l'année. En moyenne chaque intervenant a assuré **2,2 jours de formation** dans l'année.



Part des catégories de personnels intervenant en formation dans le plan 2019-2020

En 2019-2020 les intervenants ont assuré moins d'heures de formation (moins d'intervention de plus de 3 jours).



Part d'intervention par les formateurs certifiés :

En 2019-2020, 13,3% des interventions dans le plan académique de formation ont été assurées par des titulaires de certifications CAFFA ou CAFIPEMF.

Dans le plan académique en cours 2020-2021, au 15 février 2021, la part des interventions assurées par les titulaires de certifications CAFFA ou CAFIPEMF dans le plan est de 11%

ANNEXE 6 : L'EXPRESSION DES BESOINS DE FORMATION RÉSEAUX (PFR)

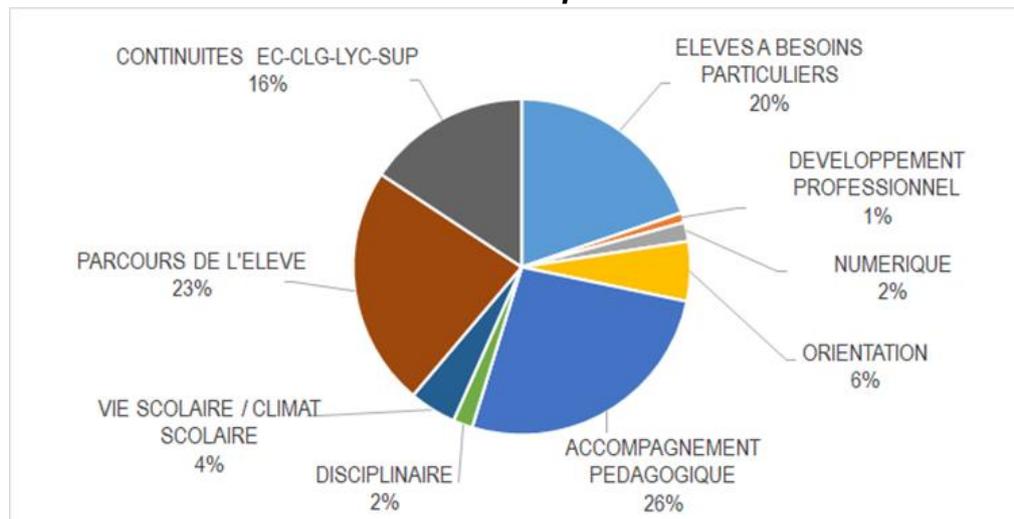
Lors des réunions des conseils pédagogiques des 21 réseaux de l'académie, différents modules constitutifs du plan de formation de réseaux (PFR) émergent. Ces actions de formation s'inscrivent comme une réponse collective aux besoins exprimés par le projet de réseau et ses objectifs stratégiques. Cette démarche se met en place progressivement grâce aux chefs d'établissement coordonnateurs, aux inspecteurs référents (1er et 2nd degrés) ainsi qu'à l'ensemble des acteurs des réseaux. Ce travail est accompagné par la DAFIP de manière extrêmement volontariste grâce au relais des conseillers en ingénierie de formation (CIF) présents statutairement en conseils pédagogiques.

Un binôme d'enseignants (réfèrent numérique de la DRANE et conseiller en ingénierie de formation de la DAFIP) a accompagné, cette année dans les EPLE des réseaux, sur demande de M. le recteur, le maintien de la continuité pédagogique.

Critères de définition d'une formation de réseaux

CRITÈRES	Etapas de construction du projet-Point de vigilance	Précisions-Rôle des CIF
Stratégie	Formation s'inscrit au service des objectifs stratégiques du projet de réseau	Mise en relation des objectifs de la formation avec le cap affiché du territoire
Consensus	Projet de formation débattu en directoire et/ou en conseil pédagogique de réseau	Transmission d'un avant-projet en amont Aide à la formalisation Participe au débat
Moyens	Analyse budgétaire de la formation 4 modules de 2j pour 20 personnes+ 6 vacations /j Soit 160JSA et 48 vacations	Déplacements-vacations-Coûts exceptionnels Expertise du CIF Recueil des demandes hors enveloppe et expertise sur la soutenabilité financière
Ressources	Analyse des ressources en formations mobilisées pour l'organisation du module de formation	Validation des formateurs retenus Recherche éventuelle de ressources complémentaires Information du prescripteur référent du PAF porteur de la thématique
Logistique	Organisation de la formation- Calendrier-lieu d'accueil- Convocations	Montage de la formation au fil de l'eau mais respect des délais-Contraintes 1er degré (remplacement), EPLE et DAFIP (Gestion et ingénierie)

Part des demandes de PFR 2020-2021 par thème de formation au 15 février 2021.



Listes des demandes de PFR intégrées dans le plan 2020-2021 au 15 février 2021.

DOMAINE DE FORMATION	INTITULE DES FORMATIONS DEMANDEES	NB DE PERSONNES IMPLIQUEES
EBEP : ELEVES A BESOINS PARTICULIERS	BTBP-PFR ASH DEMARCHE QUALINCLUS	40
	BTBP-PFR DIFFERENCIATION->ADAPT. ECOLE INCLUSIVE	25
	BTBP- PFR FORMATION MUSIDALYS	30
	BTBP-PFR RÉFÉRENTS DÉCROCHAGE RÉSEAU CAMARGUE	20
	BTBP-PFR TROUBLES DU COMPORTEMENT ET APPRENTISSAGE	25
	BTDP-PFR FORMATION REFERENT DECROCHAGE DES EPLE	30
EBEP : EDUCATION PRIORITAIRE	BTEP-PFR DISPOSITIF DE SUIVI DES NEO-TIT/CTEN	15
EBEP : MAITRISE DE LA LANGUE	BTML-PFR - DIDACTIQUE DE L'ORAL	40
EBEP : PREVENTION DU DECROCHAGE	BTDP-PFR COMMENT MENER ENTRETIEN ORIENTE SOLUTION	30
	BTDP-PFR : MUTUALISATION PRATIQU & OUTILS PEDAG	20
	BTPD-PFR - C2A CELLULE ACCUEIL ACCOMPAGNEMENT	25
	BTPD-PFR : EMOTIONS NEUROSCIENCES ET DÉCROCHAGE	100
	BTPD-PFR FORMATION RÉFÉRENT DÉCROCHAGE SCOLAIRE	25
	BTPD-PFR REF. DECROCHAGE ECOUTE ACTIVE RES FOQUALE	60
CARRIERE : DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	CTDP-PFR GESTION DU STRESS GESTION DES EMOTIONS	30
NUMERIQUE : APPLICATION/OUTIL	NTAO-PFR PRONOTE : FONCTION. EVALUATIONS FORMATIVE	20
NUMERIQUE : USAGES PEDAGOGIQUES DU NUMERIQUE	NTUS-PFR ESPRIT CRITIQUE CONTRE LA DESINFORMATION	30
	NTUS-PFR : ORGANISATION D'UNE FORMATION HYBRIDE	20
	NTUS-PFR PRISE EN MAIN CLASSE VIRTUELLE FORMATEURS	24
METIER : ORIENTATION OUVERTURE DE L'ECOLE	OPXX-PFR LA RÉUSSITE EN VOIE PROFESSIONNELLE	50
	CTCO-PFR ATELIERS PRÉPA-MÉTIER	50
	OTCO-PFR FORMATION DES PP DE 3E ORIENTATION	50
	OTCO-PFR LIAISON CLG-LYC ORIENTATION PROF PRINCIP	50
	OTCO-PFR RÉUSSIR SON LYCEE	50
ACC. PEDAG. : ACCOMPAGNEMENT DES REFORMES	QTAP-PFR CO-INTERVENTION EN CAP ET BAC PRO	50
	QTAP-PFR FORMATION À L'ÉLOQUENCE	30
	QTAP-PFR RÉFORME DES LYCÉES (LGT LP)- BAC 2021	40
	QTAP-PFR TRAVAILLER EN COENSEIGNEMENT AU COLLÈGE	26
	QTAP-PFR : VOLET 2 RÉFLEXION SUR DEVOIRS FAITS	40
ACC. PEDAG. : EVALUATION - ACCOMPT DES ELEVES	QTEV-PFR APPRENTISSGES, PEDAGOGIE... SC COGNITIV.	30
	QTEV-PFR DIFFÉRENCIATION : REUNION PREPARATOIRE	100
	QTEV-PFR ECOLE ÉLÉMENTAIRE LE GUÉREC-LA CIOTAT	20
	QTEV-PFR EVAL.+ /COMPÉTENCES : APP. TACHES CMLPX	40
	QTEV-PFR FORMATION AUX COMPÉTENCES PSYCHO-SOCIALES	40
	QTEV-PFR LA DIFFÉRENCIATION : MISE EN OEUVRE ?	100
	QTEV- PFR : MOTIVATION ELEVE ET CHANGEMENT POSTURE	30
	QTEV-PFR OUTILS POUR COMPETENCES PSYCHOSOCIALES	25
	QTEV-PFR STAGE RÉSEAU ACAD. THÈME : ÉVALUATION	40
SCIENCES : MATHEMATIQUES	SDMA-PFR - FORMATION PYTHON	30
	SDMA-PFR LIAISON MATHS INTER CLG/LYC/LP	30
EVS : ETABLISSEMENT VIE SCOLAIRE	VPXX-PFR - PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT	80
EVS : CLIMAT SCOLAIRE	VTCS-PFR COMP. PSYCHOSOC. FAVORISER CLIMAT SCOL.	20
	VTCS-PFR - VIS MA VIE	30



DOMAINE DE FORMATION	INTITULE DES FORMATIONS DEMANDEES	NB DE PERSONNES IMPLIQUEES
	VTCS-PFR - VIS MA VIE - OBSERVATIONS CROISEES	34
PARCOURS EDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE	WTAC-PFR CONSEIL PEDAG. DE RESEAU : PROJET CULTURE	20
PARCOURS AVENIR	WTAV-PFR FOLIOS 1ER ET 2ND DEGRE	17
PARCOURS CITOYEN	WTCI- PFR : ACCOMPAGNEMENT ÉDUCATION AUX MÉDIAS	16
	WTCI-PFR CONSEIL PEDAGOGIQUE RESEAU : PROJET EMC	30
	WTCI-PFR - PARCOURS CITOYEN	25
	WTCI- PFR - PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT	84
	WTCI- PFR : S'EMPARER DE LA LAÏCITÉ À L'ÉCOLE	400
PARCOURS CULTURE SCIENTIFIQUE (CSTI)	WTCS-PFR AGIR POUR DEMAIN	80
	WTCS-PFR ASTER	20
PARCOURS SANTE	WTSA-PFR INTERVENANTS EDUCATION À LA SEXUALITE	20



ANNEXE 7 : LES TYPES D' ACTIONS DE FORMATION DU PLAN

Les types d'actions sont regroupés en quatre grandes catégories :

- les formations statutaires et d'adaptation à l'emploi (entrée dans le métier),
- les actions visant à enrichir les ressources en formation (formations de formateurs, élaboration de ressources, ingénierie et pilotage de la formation).
- les formations participant à l'évolution professionnelle des personnels (préparation aux concours internes, accompagnement VAE, bilan de compétences, 2^{ème} carrière, formation diplômante, ...),
- les actions destinées à élever le niveau de compétence des personnels en poste,

Les tableaux ci-après précisent pour chaque type d'action :

- quelques éléments de modalité à prendre en compte
- si les actions sont à programmer par le prescripteur du thème considéré ou si elles s'inscrivent dans une programmation plus large et transversale prise directement en charge par la DAFIP.

FORMATION STATUTAIRE ET ADAPTATION A L'EMPLOI				
Axe*	Type d'actions		Modalité	Prescription
1	Formation statutaire...	... des personnels enseignants et d'éducation	Public désigné	DAFIP
		...des personnels d'encadrement pédagogique	Public désigné	DAFPE
		...des personnels ATSS	Public désigné	Prescripteur du pôle/thème
1	Adaptation à l'emploi accompagne...	...les néo-titulaires	Public désigné et/ou au choix des néo titulaires	DAFIP
		...les contractuels enseignants et CPE <u>nouvellement recrutés</u>	Public désigné accompagnement au sein de l'EPLÉ d'accueil accompagnement disciplinaire par les professeurs ressources module de formation	DAFIP
		...tous les contractuels	Public désigné Volume et modalité à déterminer par le prescripteur dans son plan	Prescripteur
		...les enseignants, dans la mise en place de nouveaux programmes, de réforme, de nouvelles épreuves de validations,...	Public désigné, individuel	Prescripteur du pôle/thème
		...les personnels en difficulté, en reconversion, ... (dispositif institutionnel d'accompagnement spécifique)	Public désigné. Identification à l'initiative du supérieur hiérarchique, du corps d'Inspection.	DAFIP

* Axe du schéma directeur

ENRICHISSEMENT DES RESSOURCES EN FORMATION			
Axe*	Type d'action	Modalité	Prescription
1	Formation d'initiative nationale (type PNF, CEFPEP, formation technique) Toutes les actions d'initiative DGESCO, CEFPEP, formation des personnels techniques/informatiques...	Public désigné. Délégation constituée par la DAFIP en concertation avec le pilote du thème/domaine, selon les priorités et les moyens alloués.	DAFIP
2	Autres formations d'initiative nationale (hors PNF) Il s'agit des formations à déplacement national (hors académie et hors région académique) qui ne sont pas initiées par l'institution : PREAC, IFE, journées IGEN, congrès d'associations disciplinaires (APBG, APMEP,...),...	Public désigné. Dans la discipline/thème considéré(e).	Prescripteur pôle/thème
2	Groupe de travail visant à la conception et à l'organisation de la formation (limité à 3 regroupements par an en présentiel)	Public désigné. Sans rémunération	
2	Production de ressources : élaboration de ressources à destination d'un groupe de formateurs ou à intégrer dans des parcours de formation à distance. Le volume d'heures de production est soumis à validation du DAFIP. (Attention : la maintenance des sites web pédagogiques n'entre pas dans cette rubrique)	Public désigné. Soumis à un contrat de production de ressources. (Cf BA N°736 du 27 mars 2017 : Livret des activités liées à la formation).	
2	Conception de parcours de formation à distance (type m@gistère). La formation à distance sous toutes ses formes doit être mise en valeur pour augmenter l'accès à la formation selon les spécificités de chacun (en termes de temps et d'espace). Elle permet selon les objectifs définis d'anticiper une formation en présentiel, de prolonger les échanges, de s'adresser à un nombre de stagiaires plus important qu'en présentiel.	Public désigné. La conception doit être dissociée de la formation en elle-même. Anticipation nécessaire. Certaines ressources DAFIP peuvent être mobilisées pour accompagner le projet. Consulter les parcours existants disponibles. Soumis à contrat de conception de parcours. (Cf BA N°736 du 27 mars 2017 : Livret des activités liées à la formation).	
2	Formation de formateurs : repérés par les corps d'Inspection, certains sont titulaires d'une certification complémentaire et ont pu/peuvent bénéficier d'actions d'initiative nationale.	Individuel/Public désigné L'organisation doit être anticipée (année n-1 ou sept-oct.) pour permettre la mise en œuvre rapide des formations des personnels	
2	Formation des tuteurs des stagiaires	Public désigné. Modalités de formation en cours d'élaboration avec les corps d'Inspection et l'INSPÉ	DAFIP
2	Formation des tuteurs des étudiants	Public désigné. Volume et modalités à définir par chaque prescripteur	Prescripteur
3	Certifications complémentaires : CAFFA CAFIPEMF	Individuel.	DAFIP



	Ces certifications concourent à la reconnaissance de la spécificité des missions des formateurs		
--	---	--	--

* Axe du schéma directeur

FORMATION PARTICIPANT A L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS				
Axe*	Type d'actions		Modalité	Prescription
3	Formations à visées qualifiantes	Préparations aux concours internes et réservés	Reconduction de l'organisation des années précédentes Mise en œuvre principalement universitaire	DAFIP (hors enveloppe disciplinaire)
2 ou 3		Certifications, habilitations (2CASH, CAPA-SH à CAPPEI, SST, habilitation électrique,...),	Candidature individuelle	Prescripteur du pôle/thème ; DAFIP

* Axe du schéma directeur

AUGMENTATION DU NIVEAU DE COMPETENCES DES PERSONNELS				
Axe*	Type d'actions		Modalité	Prescription
2	Perfectionnement collectif, participant aux plans de formation des établissements, réseaux (dont inter degrés), services		Candidature collective à l'initiative du supérieur hiérarchique	Prescripteur du pôle/thème
2 ou 3	Perfectionnement individuel visant à renforcer les compétences des agents dans les dimensions du métier liées aux référentiels de compétences.		Candidature individuelle ; éventuellement procédure « séminaire »	
2	Atelier d'échange et d'analyse de pratiques disciplinaires ou transversales répondant à une forte attente des personnels		Candidatures individuelle / collective	

* Axe du schéma directeur

ANNEXE 8 : L'OUTIL DE DIALOGUE

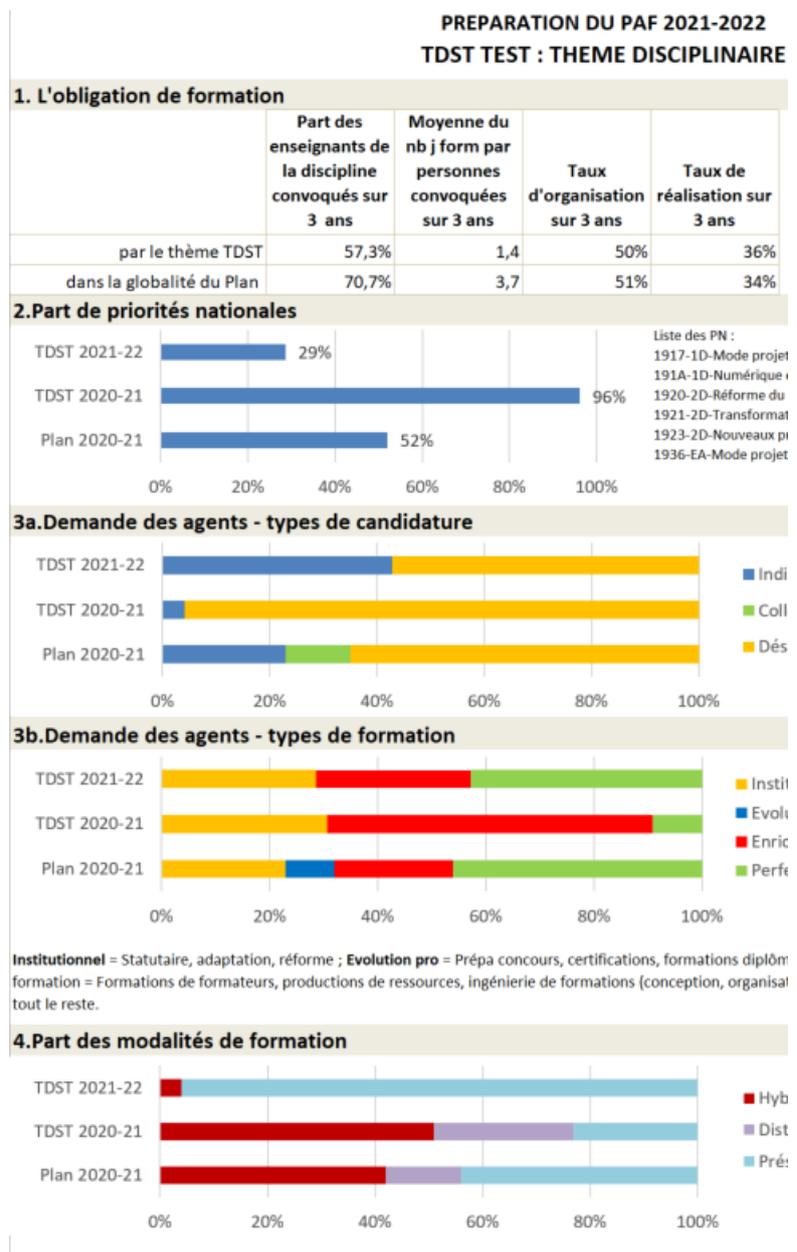
La première formalisation d'une prescription s'effectue dans l'outil de dialogue fourni par la DAFIP. L'outil est communiqué aux prescripteurs référents et doit faire l'objet d'un échange avec le CIF.

Le tableau de bord

L'outil indique l'enveloppe attribuée au thème au niveau duquel se réalise cette phase, le nom des prescripteurs associés (contributeurs) ainsi que le nom du CIF référent DAFIP. Il mentionne également le volume moyen de formation organisé par le thème au cours des 3 derniers plans (dans le seul but de permettre de calibrer au plus juste la prescription future en fonction de la force de formation du thème).

Le document est enrichi cette année d'un **tableau de bord d'aide à la décision** offrant plusieurs indicateurs qui permettent de positionner la prescription 2020-21 du thème par rapport à la globalité du plan en cours et en mettant en regard la prescription 2021-2022 en préparation. Quatre indicateurs ont été choisis :

- Indicateur de formation et de mise en œuvre des prescriptions : la part des enseignants formés au cours des 3 derniers plans (2017-2018, 2018-2019, 2019-2020) par le thème et par l'ensemble du plan (uniquement dans le cas de thèmes disciplinaires) ; le taux d'organisation (mise en œuvre de la prescription) et le taux de réalisation (retour des listes d'émargement et saisie des présences) moyen au cours des 3 derniers plans ;
- Part des priorités nationales : indicateur d'intégration du schéma directeur dans la prescription ;
- Par des types de candidatures : indicateur de prise en compte des besoins exprimés par les personnels ; part de types de formation : indicateur sur l'importance qu'accorde le thème aux formations institutionnelles, de perfectionnement, de formateurs, d'évolution de carrière des personnels ;
- Part des modalités de formation : indicateur de la mise en œuvre de l'hybridation des modalités (formations en présentiel ou à distance, synchrone ou asynchrone).



La préparation du PAF

La saisie dans l'outil est décrite dans l'onglet **Accueil**

Préparation du plan académique de formation 2021-2022 - Outil de dialogue													CIF Dafip			
Sélectionner un thème,,, (flèche de déroulement à droite de la cellule)											Estimation des coûts de la prescription		jours stagiaires effectives			
											j.sACA	j.sACA	vacations	privés dans la prescription	réajustés en moy. depuis 2016	
											0	0	0	0	0	
PRESCRIPTEUR REFERENT :																
PRESCRIPTEURS ASSOCIES :																
Prescripteur affiché dans GAIA	Dispositif.Libellé	Objectif du dispositif	priorité nationale	Modules.Libellé	Type de candidature	Public	Nb de groupes dans le module	Nombre moyen de stagiaires par groupe (effectif)	Durée en PRESENTIEL suivie par un stagiaire (en heures)	Durée A DISTANCE suivie par un stagiaire (en heures)	Niveau de déplacement des stagiaires	Nb de déplacements (allers-retours par stagiaires)	Coûts supplémentaires en € (convention, déplacement d'un intervenant, achat matériel, traiteur, location salle)	Estimation en j.sACA (hors titre 2)	Estimation du nombre vacations (titre 2) non contractuel	Nb d'enseignements du privé prévus sur l'ensemble du module

- A la sélection du thème dans l'onglet **Accueil** les différentes données et indicateurs s'initialisent.
- Consulter les indicateurs dans l'onglet **TableauDeBord**
- Saisir les données de la prescription 2021-2022 dans l'onglet **PrepaPAF**. Une ligne correspond à une action de formation. Elle doit être décrite suivant les différents champs demandés (saisie de texte ou sélection dans une liste déroulante) qui permettront de définir l'architecture de la prescription dans l'application de gestion GAIA. En fin de ligne se calcule l'estimation du coût (hors-titre 2) en équivalent journées stagiaires académiques (JSA) de chaque action à l'aide de la formule générique suivante :
 - $(\text{nb de groupe} \times \text{effectifs par groupe} \times \text{nb de déplacements} \times \text{taux correspondant au niveau de déplacement}) + (\text{coûts exceptionnels} / \text{valeur financière de la journées stagiaires académiques})$.
- La consommation prévisionnelle de l'enveloppe attribuée est calculée en direct dans la zone correspondante dans l'onglet **PrepaPAF**, en cas de dépassement, la case s'affiche en rouge. Dans le même temps les indicateurs sont mis à jour dans l'onglet **TableauDeBord**.
- A l'issue de la saisie, prendre contact avec le cif DAFIP pour étudier et valider la prescription

Le document d'auto-questionnement à destination des prescripteurs

Chaque prescripteur pourra utilement se référer à ce questionnement au moment de la construction de son offre de formation. Il pourra ainsi s'assurer que l'ensemble des étapes et démarches associées placées sous sa responsabilité ont bien été envisagées.

AUTO-QUESTIONNEMENT	
	Lors de l'étape de préparation de l'offre de formation, le prescripteur veillera à...
en amont	... identifier l'interlocuteur DAFIP (CIF) chargé du suivi de sa prescription à l'aide du tableau : Répartition des pôles et des thèmes du PAF par prescripteur et CIF
	... assurer l'étape de recueil des besoins auprès de l'ensemble des prescripteurs contributeurs au pôle ou thème de formation.
	... consulter les retours de la démarche qualité relatifs à sa prescription ainsi que les bilans des entretiens professionnels ou PPCR (volet formation) afin d'accorder une attention particulière aux demandes formulées par les agents.

dans l'outil de dialogue	... procéder à un auto-questionnement (avec l'aide des CIF) du projet de prescription au regard des 4 critères du tableau de bord d'aide à la décision : Obligation de formation (% de non convoqués sur trois ans), mobilisation du plan au service de priorités nationales, prise en compte des demandes –équilibre des modalités d'inscription (individuelles, collectives et désignées), hybridation de la formation
	... valoriser les formations de proximité (établissement, réseau)
	... vérifier l'adéquation entre l'offre de formation et le volume de l'enveloppe attribuée
	... détailler l'utilisation des journées stagiaires académiques en ayant éventuellement recours à d'autres modalités de regroupement (PFE, établissement formateur/ réseaux/ région académique/ hybride)
	... détailler les coûts associés (frais exceptionnels de prestations, restauration, prise en charge d'intervenants hors académie, ...), en apprécier l'impact financier (équivalence JSA) et anticiper les délais de traitement (8 semaines) des pièces financières (devis, conventions, ...)
	... provisionner des actions ou déplacements inter-académiques ou nationaux - hors PNF et CEFPEP (IFÉ, PREAC CIEP,...)
	... programmer des regroupements (3 maxi en présentiel) pour d'éventuels groupes de travail ou production de ressources.
	... estimer le nombre d'enseignants du secteur privé sous contrat qui seront accueillis en formation d'accompagnement aux réformes.
	... préciser les liens potentiels entre les actions prescrites et les priorités nationales et académiques en vue du codage GAIA
... préciser les liens potentiels entre les actions prescrites et les priorités nationales et académiques en vue du codage GAIA	
dans l'outil d'élaboration	... préciser les liens potentiels entre les actions prescrites et le référentiel de compétences métier du public concerné
	... prévoir les intervenants potentiels (PFA/ INSPE/ intervenants extérieurs, ...), s'assurer de leur disponibilité (éligibilité à rémunération, taux de rémunération, ...). Les personnels de l'INSPE font l'objet d'une autorisation d'intervention par la direction : il est essentiel de préciser les modules de formation qui font appel à des formateurs de l'INSPE
	... réfléchir et équilibrer le cadencement de la prescription et sa répartition sur l'année scolaire afin de maîtriser la sollicitation des formateurs et des stagiaires
	... programmer les sessions qui devront se dérouler durant les vacances scolaires pour les formations concernées.
dès la publication du plan	... assurer la cohérence académique et/ou départementale des actions proposées
	... anticiper l'organisation des actions de formation de formateurs (mai-juin ou septembre-octobre)
	... envisager les procédures de communication de la prescription (lettre de rentrée, sites disciplinaires, ...)
	... désigner un organisateur (personne en charge notamment du montage du dossier de formation dans l'application DossForm) pour chacun des modules de sa prescription (Cf. Éléments nécessaires au montage d'un dossier d'organisation de formation)

ANNEXE 9 : L'HYBRIDATION DES PRESCRIPTIONS ET DES FORMATIONS

Définition

L'hybridation est une combinaison d'activités d'apprentissage en présentiel et en distanciel, en mode synchrone ou asynchrone, s'appuyant sur un environnement numérique.

Hybrider ne signifie pas la suppression du présentiel.

Avantages de l'hybridation

Pour les prescripteurs, l'hybridation permet :

- d'enrichir leur offre de formation présentielle avec des classes virtuelles, webinaires, volets distants et des parcours en ligne en autoformation ou accompagné ;
- d'accompagner et de suivre les stagiaires de façon individualisée ;
- de personnaliser les parcours de formation ;
- de favoriser les interactions formateurs-stagiaires et stagiaires-stagiaires ;
- de diversifier les supports et les activités pédagogiques.

Pour les formateurs l'hybridation permet :

- d'enrichir leurs formations en présentiel par un accompagnement synchrone ou asynchrone des stagiaires (volet distant) ;
- de toucher un plus grand nombre de personnes sur un temps court (webinaires et Classes virtuelles) ;
- de varier et d'alterner les modalités de formation : apport de contenus en présentiel, travaux accompagnés en présentiel, accompagnement à distance des apprentissages, regroupements virtuels, ... ;
- de renforcer les interactions avec les stagiaires notamment en amont pour recueillir leurs attentes et affiner les présentiels ;
- de médiatiser des ressources pédagogiques ;
- de mettre en place un meilleur suivi des stagiaires.

Pour les stagiaires, l'hybridation permet :

- de bénéficier d'une plus grande offre ;
- de progresser à leur rythme ;
- d'être accompagné de manière individuelle ;
- d'interagir plus facilement avec les formateurs notamment en amont pour faire part de leurs attentes ;
- d'interagir plus facilement avec les autres stagiaires.

Les modèles d'hybridation

D'une formation.

- Mise en place d'un webinaire ou d'une classe virtuelle.
- Elaboration d'un volet distant, adossé à une formation en présentiel :
 - synchrone ou asynchrone ;
 - suivis de projets, analyses de pratiques, retours d'expériences, ...
- Conception d'un parcours sur M@gistère :
 - articulation temps de formation présentielle et distancielle, synchrone et asynchrone ;
 - espaces collaboratifs ;
 - production et mise à disposition de ressources pédagogiques.
- Conception d'un parcours M@gistère d'autoformation.

D'une prescription.

L'hybridation d'une prescription doit pouvoir s'envisager dans sa globalité en exploitant, en plus du présentiel, toutes les modalités décrites ci-dessus et leurs combinaisons selon les spécificités de chaque formation.

Pilotage de l'hybridation

Pilotage par le prescripteur

- Recenser les webinaires et parcours déjà existants sur la thématique.
- Faire un état des lieux de sa prescription en recensant :
 - les formations déjà hybridées ;
 - les outils mobilisés ;
 - les formateurs mettant en œuvre l'hybridation.
- Engager l'échange avec la DAFIP sur l'hybridation lors de la phase de dialogue.
- Identifier les formations qui doivent être hybridées dans le prochain PAF et faire l'inventaire des actions à conduire.
- Anticiper d'une année sur l'autre les formations complexes à hybrider.
- Désigner les équipes d'organiseurs et de formateurs à former sur l'hybridation.
- Piloter et valider la scénarisation et la production de ressources.
- Prévoir la rémunération des acteurs de l'hybridation.
- Sensibiliser et informer ses publics à l'hybridation de ses formations.
- Identifier les réussites, les faire remonter et les valoriser.

Accompagnement par la DAFIP

Pour accompagner les prescripteurs, les organisateurs et les formateurs, la DAFIP en s'appuyant sur l'expertise de la DRANE met en œuvre un dispositif, construit autour des axes suivants :

- Dialoguer ;
- Communiquer ;
- Former ;
- Accompagner.

Pour aller plus loin...

- Parcours M@gistère : « Hybrider sa formation » DRANE DAFIP
<https://magistere.education.fr/ac-aix-marseille/course/view.php?id=8782>
- Espace académique inter-degré d'accompagnement des acteurs de M@gistère
<https://magistere.education.fr/ac-aix-marseille/course/view.php?id=4687>
- Le Bulletin Académique N°736 :
<https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA736/DAFIP736-115.pdf?ts=1551425656>
 - Guide des activités du formateur dans le cadre de la formation asynchrone
 - Grille de rémunération accompagnement
 - Grille de rémunération conception de parcours

ANNEXE 10 : LES ENVELOPPES BUDGÉTAIRES – STRATÉGIE D'UTILISATION

L'enveloppe attribuée à chaque thème disciplinaire, transversal ou métier fixe un cadre budgétaire dans lequel le plan doit s'inscrire. L'unité définie est la journée.stagiaire académique (JSA) dont la valeur moyenne est établie à 10€. Selon le niveau de déplacement mis en œuvre, le nombre de journées pourra être majoré ou minoré en fonction du tableau de correspondance.

Exemple de prescription.

Pour une discipline dotée d'une enveloppe de 350 journées.stagiaires académiques, l'enveloppe peut être utilisée différemment selon la stratégie de formation adoptée par le prescripteur.

Stratégie 1 : Formations restreintes et spécifiques à coût élevé accueillant peu de personnes.

	nombre de groupes	effectif par groupe	durée du stage (h.)	Niveau de déplacement	convention, facture	j.s effectives	j.s enveloppe
Form. Form.	1	1	6	national		1	25
Perf. individuel	1	10	12	académique	1500	20	170
Perf. Individuel	5	22	12	départemental		220	132
Nb formés :	121			TOTAUX :		241	327

Calcul de conversion de la convention en journées.stagiaires académiques (j.s) :

[montant de la convention en €] / [valeur budgétaire de la j.s académique en €] soit $1500 / 10 = 150$ j.s

Stratégie 2 : Formations touchant largement le public ciblé.

	nombre de groupes	effectif par groupe	durée du stage (h.)	Niveau de déplacement	convention, facture	j.s effectives	j.s enveloppe
Form. Form.	1	6	6	national		6	150
Public désigné	16	15	12	réseau		240	72
Public désigné	1	240	3	fad		120	1.2
Perf. Individuel	2	22	6	région académique		44	66
Nb formés :	530			TOTAUX :		410	289

Niveau et Nombre de déplacements aller-retour :

- pour les formations de niveaux de déplacement académique et inférieur le calcul des frais moyens s'appuie sur un nombre d'aller-retours effectués par un stagiaire.
- Exemple : pour 12 heures de formation, soit un stagiaire se déplace 2 fois 1 jour (2 aller-retours * taux du niveau de déplacement) ; soit un stagiaire se déplace 4 fois 1 demi-journée (4 aller-retours * taux du niveau de déplacement).
- pour les formations de niveaux de déplacement supérieurs (national) le taux se calcule à partir du nombre total de jours de formation.
- Exemple : pour 18 heures de formation au national, un stagiaire n'effectue qu'un aller-retour mais engage des frais de séjour et d'hébergement importants chaque jour de formation (3 jours * taux du niveau de déplacement).

ANNEXE 11 : LES PROJETS PORTÉS PAR LA DAFIP

Projet « Recherche / Formation / Terrain » - vague 5

FICHE – PROJET COOPÉRATION ENTRE LES ACTEURS DES ECOLES COLLÈGES LYCEES RÉSEAUX REP ET REP + ET LES CHERCHEURS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (SFERE-Provence/ INSPÉ/...)	
FICHE DE CANDIDATURE À COMPLÉTER ET À TRANSMETTRE À LA DAFIP AVANT LE 31 MAI 2021 ce.dafip@ac-aix-marseille.fr	
Ecole et/ou collège Lycée/LP Réseau concerné (REP/REP+)	
Nom et fonctions des demandeurs Contact projet (mail, Tel)	
Thématique de coopération avec la recherche envisagée	
Problématique possible	
Objectifs de l'action	
Acteurs principalement concernés : - Pilote : - Equipes du premier degré, du second degré ou inter- degré : - Classe(s) : - Autres acteurs du réseau (coordonnateur, formateurs EP, CPC, etc.)	
Equipe d'enseignants – chercheurs pressentie et/ ou contactée (Facultatif)	<input type="checkbox"/> Pas d'équipe pressentie : <input type="checkbox"/> Equipe pressentie : <input type="checkbox"/> Equipe contactée :
Principales attentes vis-à-vis de l'appel à projet	
Contraintes relatives au terrain de l'expérimentation qui méritent d'être précisées à l'équipe de recherche	
Remarques et précisions	



FICHE REPONSE / FICHE – PROJET COOPÉRATION ENTRE LES ACTEURS DES ECOLES COLLEGES LYCEES RÉSEAUX (REP ET REP +) ET LES CHERCHEURS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (SFERE-Provence /INSPÉ/...)	
Attention : Un chercheur ne peut être engagé à titre effectif sur plusieurs projets différents d'une même vague	
FICHE DE RÉPONSE À L'APPEL À PROJET À COMPLÉTER ET À TRANSMETTRE À LA DAFIP AVANT LE 30 JUIN 2021 ce.dafip@ac-aix-marseille.fr	
Programme de recherche SFERE-Provence/ INSPÉ/autre...	
Nom du ou des responsable(s)	
Contacts (Mail et tel.) Obligatoire	
Laboratoire	
Ecole collège lycée ou réseaux REP ou REP+ concernés	
Thématique de coopération retenue	
Objet d'étude	
Objectifs	
Descriptif succinct de la réponse à l'appel à projet Etapes principales envisagées Orientation du travail	
Estimation chiffrée des besoins (intervenants, déplacements, matériel, etc.)	
Remarques et précisions	



Cahier des charges relatif aux actions de coopération entre les acteurs de l'éducation prioritaire (Ecole-EPLE-REP et REP+) et les chercheurs, enseignants-chercheurs, post-doc, ... (SFERE-Provence/ INSPE/...)

DOCUMENT CADRE PERMETTANT LA REPONSE A L'APPEL A PROJET

Attention : Un chercheur ne peut être engagé à titre effectif sur plusieurs projets différents d'une même vague

Un comité de suivi composé de représentants du rectorat, de SFERE Provence et de l'INSPE est chargé de la prise en compte des éléments précisés dans ce cahier des charges

* Un document d'accompagnement destiné aux équipes de laboratoires de recherche développe certains éléments de ce cahier des charges

- Le projet est planifié sur deux ans selon un calendrier établi à l'avance. Début du projet septembre 2021-fin du projet juin 2023.
- Un premier compte-rendu d'activité intermédiaire sera transmis par les chercheurs à la DAFIP en fin d'année scolaire 2021-22.
- La plus-value de cette action de coopération entre les équipes de terrain et une équipe d'enseignants-chercheurs permettra d'établir des liaisons fonctionnelles effectives dans la communauté éducative au sens large (équipe pédagogique, de direction, élèves, parents, association...) et, à plus long terme, sur le réseau concerné voir à l'échelon académique.
- Les interventions des enseignants chercheurs dans le cadre de cet appel à projet ne portent pas directement sur des actions de formations ou des conférences.
- Les travaux et les **résultats produits** dans le cadre de ce projet de recherche, devront donc être clairement communiqués selon des modalités qui pourront varier: journées d'étude, séminaires, colloques, conférences. Les équipes constituées (enseignants chercheurs et acteurs des réseaux) s'engagent à participer à des sessions de communication et de restitution, et à produire des ressources vidéo ou écrites qui ont vocation à être diffusées sur les sites concernés (SFERE-Provence-Rectorat).
- Les formateurs académiques « éducation prioritaire » devront être mobilisés dans l'accompagnement de ce processus recherche/terrain/formation.
- Le référentiel pour l'éducation prioritaire et le projet de réseau sont deux documents de référence pour l'élaboration du projet et l'identification des besoins en accompagnement.

Documents demandés par le comité de suivi :

En début de projet : (Trimestre 1-Année 1)

- Périmètre des actions, objectifs de recherche et protocole envisagé,
- Budget de projet,
- Calendrier prévisionnel des actions et des rencontres avec les acteurs,

En cours de projet :

- Compte-rendu intermédiaire des actions entreprises,
- Bilan financier intermédiaire précisant l'état des dépenses,

En fin de projet : (Fin juin –Année 2)

- Bilan final des actions et des résultats obtenus,
- « Plus-value » et pistes de ressources en formation apportées par le projet,
- Bilan financier terminal faisant apparaître l'état des dépenses au regard de la subvention accordée.



Projet « AMPIRIC » - PIA3 AMU – SFERE – Académie

Fiche d'identité du projet

AMPIRIC (Aix-Marseille Pôle d'Innovation, de Recherche et d'enseignement pour l'éducation)		
Mots clés qui définissent votre projet (5 mots maximum)	Savoirs fondamentaux Processus d'enseignement-apprentissage Synergies recherche, formation terrain Suivi longitudinal de cohortes Cité Méditerranéenne de l'éducation (CIMEd)	
Visée du projet (3 lignes maximum)	AMPIRIC vise à améliorer les performances des élèves dans leur apprentissage des savoirs fondamentaux par l'ancrage de la formation des enseignants à la recherche pluridisciplinaire au travers de SFERE-Provence et au terrain avec les réseaux académiques pour faire évoluer leur pratique	
Porteur de projet	Aix-Marseille Université	
Partenaires engagés	Établissements d'enseignement supérieur et organismes de recherche	3
	Branches professionnelles	
	Associations	1
	Entreprises	1
	Autres	1
Budget total du projet (€)	62 457 296 €	
Dont montant des cofinancements (€)	51 921 974 €	
Dont montant de la subvention sollicitée au titre du PIA (€)	10 535 322 €	
Durée du projet	10 ans	

Résumé exécutif

AMPIRIC (Aix-Marseille – Pôle d'Innovation, de Recherche, d'Enseignement pour l'Éducation) est porté par Aix-Marseille Université (AMU) en partenariat avec l'académie d'Aix-Marseille, Avignon Université (AU) et l'Université de Nice Sophia Antipolis (UNS). Les collectivités territoriales, des associations et des entreprises sont associées et l'Association Nationale de la Recherche et de la Technologie (ANRT) s'engage dans un partenariat exclusif de mise en réseau du Pôle avec les entreprises de l'EdTech.

AMPIRIC vise à améliorer les performances des élèves, notamment ceux qui sont en difficulté, dans leur apprentissage des savoirs fondamentaux tout au long de leur parcours scolaire en développant expérimentant, diffusant des approches pédagogiques innovantes fondées sur les technologies numériques. Le projet vise à renforcer la mise en réseau entre terrain, formation et recherche. L'ensemble des actions du pôle sont conçues dans cette perspective, fondée notamment sur des communautés de pratiques entre équipes pédagogiques dans les établissements, de recherche dans les laboratoires et de production dans les entreprises.

Le projet vise cinq objectifs stratégiques : (OS1) Transformer la formation et l'accompagnement des enseignants pour faire évoluer leurs pratiques face aux défis liés aux apprentissages fondamentaux ; (OS2) Favoriser les coopérations recherche-terrain en soutenant les recherches-actions et en faisant vivre des communautés de pratiques ; (OS3) Améliorer notre compréhension des processus d'enseignement-apprentissage des savoirs fondamentaux en soutenant des recherches fondamentales, finalisées par les besoins de l'éducation et de la formation ; (OS4) Coproduire des outils et des applications au service des apprentissages fondamentaux au sein d'un CréativLab, et (OS5) Diffuser et valoriser les ressources pédagogiques sur les apprentissages fondamentaux. Cinq actions permettent d'opérationnaliser ces cinq objectifs.

Le dispositif d'évaluation et de mesure de l'impact du démonstrateur AMPIRIC repose sur un double suivi longitudinal : d'une part, un suivi des performances d'apprentissage des élèves et, d'autre part, un suivi de la professionnalité enseignante tout au long de la vie professionnelle, de l'entrée en 1^{er} année de licence jusqu'à la formation continue des professionnels en exercice. Dans un premier temps, le projet sera

expérimenté dans 8 réseaux académiques qui regroupent 535 écoles élémentaires, 97 collèges, 48 lycées (généralistes et technologiques, professionnels et polyvalents) et 3 campus des métiers de l'académie d'Aix-Marseille. Dans un second temps, il s'élargira aux 13 autres réseaux académiques, à la région académique PACA et à l'ÉSPÉ de l'académie de Nice.

Protocole d'installation d'un territoire apprenant

Document de travail issu du « groupe d'appui à la mise en œuvre du schéma directeur formation continue »

Réf. Bibliographique : Clémence Jacq-Luc Ria 2017

Schéma directeur de la formation continue-C. du 23 sept 2019

Labellisation « Territoire apprenant »

Réseau :

Interlocuteur réseau apprenant :

Le territoire pourra prétendre à cette labellisation s'il s'interroge et satisfait aux critères suivants :

1. Identification de choix stratégiques au regard de ces besoins exprimés en lien avec les différentes orientations des territoires (Etablissement, REP+, Réseau académique, cité éducative). Cartographie et axes directeurs du territoire apprenant
Etat des lieux du territoire
Propositions du territoire-Besoins complémentaires

2. Identification des modalités d'expression des besoins des agents du territoire-Recueil de ces besoins
Etat des lieux du territoire
Propositions du territoire-Besoins complémentaires

3. Installation d'un comité de pilotage dont la composition et le fonctionnement valorisent la dimension participative
Etat des lieux du territoire
Propositions du territoire-Besoins complémentaires

4. Installation d'un comité scientifique
Etat des lieux du territoire
Propositions du territoire-Besoins complémentaires

5. Apports du territoire apprenant en formation initiale ? - Quelles contributions ? (Thématiques) - Pour quels types de personnels ? - Quel volume de formation ?
Etat des lieux du territoire
Propositions du territoire-Besoins complémentaires

6. Apports du territoire apprenant en formation continue ? - Quelles contributions ? (Thématiques) - Pour quels types de personnels ? - Quel volume de formation ?
Etat des lieux du territoire
Propositions du territoire-Besoins complémentaires

7. Modalités de régulation ? (Evolutions des orientations retenues et modalités de travail, besoins en formateurs, financement des actions, communication)
Etat des lieux du territoire
Propositions du territoire-Besoins complémentaires

Remarques complémentaires des acteurs du territoire :

Remarques complémentaires et avis de la commission chargée de la labellisation :

Date :

ANNEXE 12 : LE GLOSSAIRE

GLOSSAIRE DE LA FORMATION	
Terme	Définition
CAFFA	Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Formateur Académique (pour les personnels d'enseignement et d'éducation du 2nd degré)
CAFIPEMF	Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Instituteur et de Professeur des Ecoles Maître Formateur (enseignants du 1er degré)
CAPPEI	Certificat d'Aptitude Pédagogique aux Pratiques de l'Éducation Inclusive (remplace le CAPA-SH et le 2CA-SH à compter du 1er Septembre 2017)
CEFPEP	Centre d'Études et de Formations en Partenariat avec les Entreprises et les Professions
CIF	Conseiller en Ingénierie de Formation chargé, pour le DAFIP, du suivi des formations du PAF (CIF référent de pôle ou thème de formation) et/ou du plan de formation des établissements et réseaux (CIF référent réseau)
CV	Classe Virtuelle (dispositif de formation à distance qui permet de simuler en ligne une classe par un lien audio, vidéo, partage ou échange de document)
DossForm	Application académique de suivi des dossiers de formation (création, validation, suivi).
Hybridation	L'hybridation est une combinaison d'activités d'apprentissage en présentiel et en distanciel, en mode synchrone ou asynchrone, s'appuyant sur un environnement numérique. (Cf annexe 9)
GAIA	Application métier utilisée pour la Gestion Académique Informatisée des Actions de formation
HT2	Hors Titre 2 : budget exprimé en euros utilisé pour le règlement des factures, des frais de déplacement
IFE	Institut Français pour l'Éducation
IH2EF	Institut des hautes études de l'éducation et de la formation
INSPE	Institut National Supérieur de Professorat et d'Éducation
PFE/PFR	Plan de Formation Établissement/Plan de Formation Réseau
PNF	Plan National de Formation publié annuellement par la DGESCO dans un bulletin officiel
PREAC	Pôle Ressources pour l'Éducation Artistique et Culturelle
T2	Titre 2 : budget dédié à la rémunération des intervenants. Paiement en vacances
Volet distant	Parcours "léger" proposant des activités en amont ou en aval d'une formation en présence.
Webinaire	Contraction des mots web et séminaire, le webinaire désigne une conférence en ligne à laquelle plusieurs personnes connectées dans des lieux éloignés peuvent participer.

ANNEXE 13 : LES LIENS UTILES

Bulletins académiques spéciaux :

- BA spécial N°408 du 4 novembre 2019 : Frais de déplacements
https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA424S/BASPE_424.pdf?ts=1613418109
- Bulletin académique spécial N°389 du 26 novembre 2018 - Réseaux des établissements
https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA389S/BASPE_389.pdf?ts=1551424850

Bulletins académiques :

- Bulletin académique N°736 du 27 mars 2017 : Livret des activités liées à la formation.
<https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA736/DAFIP736-115.pdf?ts=1551425656>
- Bulletin académique N°798 du 03 décembre 2018 : Intervention en formation continue : paiement des vacances
<https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA798/DAFIP798-133.pdf?ts=1551425782>

Documents de référence DAFIP (Base de connaissance) :

- Base de connaissance DAFIP, fiche n°43 : Éléments nécessaires au montage d'un dossier d'organisation de formation :
<https://appli.ac-aix-marseille.fr/dafip/procedures/procedure.php?p=43>
- Base de connaissance DAFIP, fiche n°42 : Répartition des pôles et des thèmes du PAF par prescripteur et CIF :
<https://appli.ac-aix-marseille.fr/dafip/procedures/procedure.php?p=42>
- Restitution des résultats de la démarche qualité : lien communiqué aux prescripteurs



@Dafip_Aix_Mrs – url : twitter.com/Dafip_Aix_Mrs



Dafip Aix-Marseille – url : fb.me/DafipAixMarseille

