

**POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE**



2020-2021

**MISE EN ŒUVRE DU SCHÉMA DIRECTEUR
DE LA FORMATION CONTINUE
PLAN ACADÉMIQUE DE FORMATION**

**LES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE ACADÉMIQUE
EN MATIÈRE DE FORMATION DES PERSONNELS**

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



Dix-huitième
République Française

académie
Aix-Marseille



Région académique
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

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 : © Philippe Devernay – MEN / © Magali Delporte/PictureTank/MENESR

SOMMAIRE

A QUI S'ADRESSE CE DOCUMENT DE CADRAGE ?	4
REMERCIEMENTS	4
EDITO	5
LA DEMARCHE D'ELABORATION DU PLAN ACADEMIQUE DE FORMATION 2020-2021.....	6
SCHEMA DIRECTEUR : PRIORITES NATIONALES, BESOINS EN FORMATION ET REFERENTIELS METIERS.....	7
LA STRATEGIE D'ELABORATION DU PLAN ACADEMIQUE DE FORMATION	8
Axes forts d'une politique de formation et éléments de méthode	8
Éléments d'ingénierie	11
LES RECOMMANDATIONS AUX PRESCRIPTEURS et mise en œuvre du plan	17
Étape 1 : Orientations stratégiques et publication du document de cadrage	17
Étape 2 : Les rencontres DAFIP - prescripteurs référents et appel d'offre	23
Étape 3 : Le recueil des offres de formation	24
LES RÈGLES BUDGÉTAIRES.....	25
La rémunération des intervenants.....	25
Les frais pédagogiques	25
Les frais de déplacement, de séjour et d'hébergement.....	25
La période transitoire entre deux années budgétaires.....	26
LE COMPTE RENDU DE L'ACTIVITÉ DE FORMATION.....	27
Démarche qualité	27
LES ANNEXES	29
Annexe 1 : Le schéma directeur de la formation continue	30
Annexe 2 : Les priorités nationales	35
Annexe 3 : Les compétences métiers	37
Annexe 4 : Les éléments de bilan des plans de formation.....	40
Annexe 5 : L'expression des besoins de formation en réseaux (PFR).....	51
Annexe 6 : Les projets « Recherche/Formation/Terrain »	55
Annexe 7 : Projet « AMPIRIC » - PIA3 AMU-SFERE-Académie	58
Annexe 8 : Protocole d'installation d'un territoire apprenant.....	59
Annexe 9 : Prescrire la formation à distance	61
Annexe 10 : Les enveloppes budgétaires – stratégie d'utilisation	63
Annexe 11 : Le calendrier d'élaboration du PAF 2020-2021	64
Annexe 12 : Les types d'actions de formation du plan	65
Annexe 13 : L'outil de dialogue avec la DAFIP	68
Annexe 14 : L'auto-questionnement	69
Annexe 15 : Le glossaire.....	71
Annexe 16 : 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, chefs de services ;
- aux IA-DASEN responsables des volets départementaux du PAF, et à leur adjoint 1^{er} degré ;
- à la directrice de l'INSPÉ, co-porteuse d'actions de formation prévues dans le cadre de l'accréditation ou partenaire privilégiée mobilisée dans le cadre du PAF ;
- à la fédération de recherche SFERE Provence ;
- 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.

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, institutions culturelles, entreprises, ...).

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

Et si nous faisons évoluer ensemble la formation continue?

La formation initiale et continue constitue une priorité ministérielle clairement affirmée par la publication du schéma directeur (Circulaire du 23 septembre 2019). 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.

Cette réflexion est impactée également par la mise en place du compte personnel de formation (CPF) dont les droits sont acquis et utilisables tout au long de la vie pour se former.

L'ingénierie de formation doit aussi évoluer et laisser une part conséquente à l'expression des besoins des formés, (démarche qualité, formation entre pairs, appel à projets de coopération avec la recherche, remontées de terrain, 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 des réseaux apprenants.

Notre démarche collective concertée intègre donc de nouvelles attentes : accompagnement des réformes, 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 concevoir ce plan, la DAFIP est en charge de coordonner ce travail stratégique majeur au service de la mise en œuvre de notre politique de formation. Elle veillera à associer à la réflexion tous les acteurs concernés : IA-DASEN, corps d'Inspections, conseillers techniques, l'ensemble des prescripteurs, INSPÉ, 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.

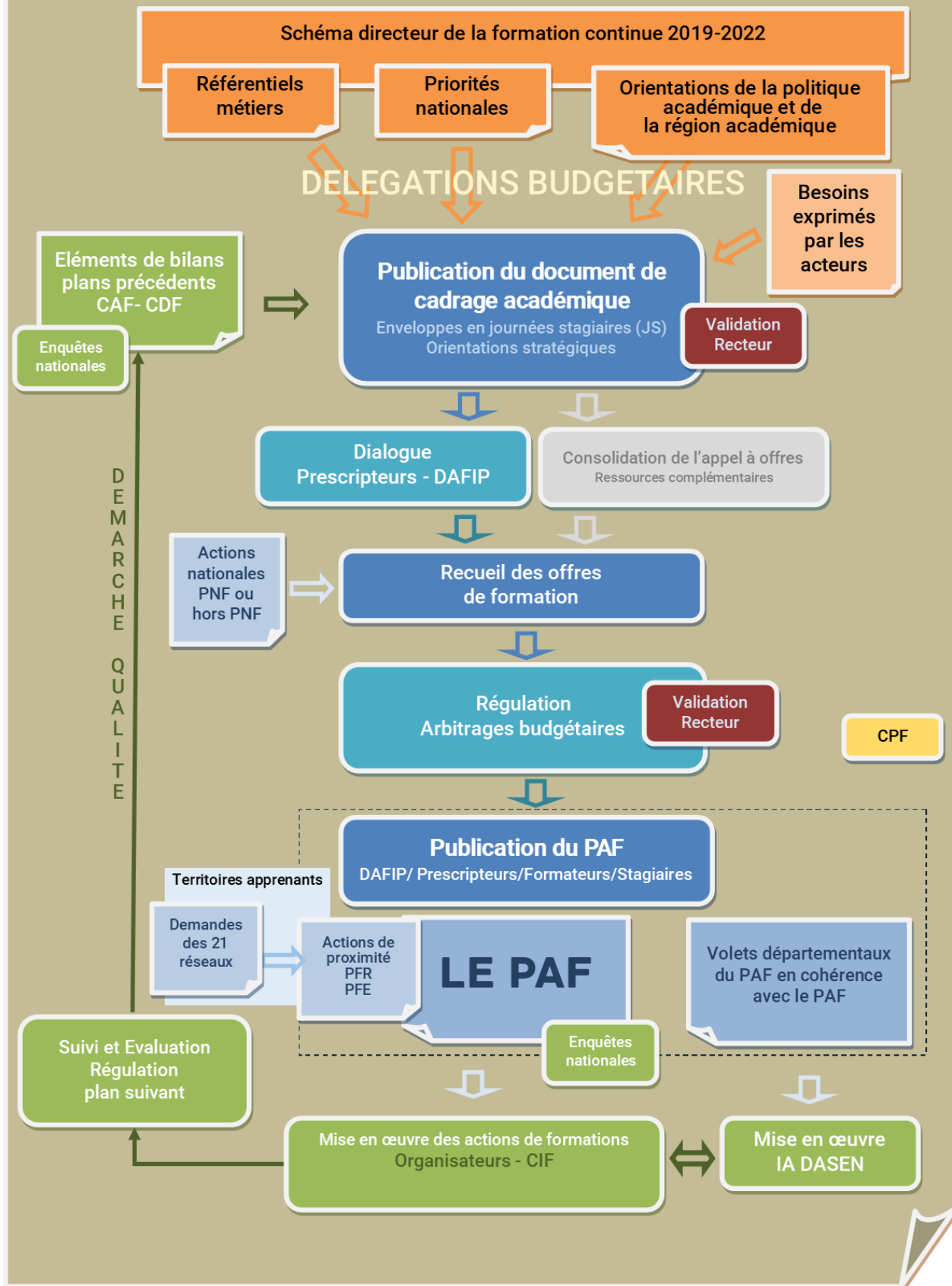
Je serai particulièrement attentif à la réussite de cette mission que je soutiens sans réserve et sais pouvoir compter sur l'engagement de tous au service de ces ambitions.



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 : priorité accordée au premier degré, plan mathématiques mais aussi la rénovation du baccalauréat général, de la voie professionnelle. Sont également réaffirmées les actions spécifiques liées au pilotage de l'Éducation Prioritaire (dédouplements CP/CE1) ainsi que les enjeux majeurs associés à la transmission des valeurs de la République. A cette fin, vous trouverez en [Annexe 2](#) 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 et de la jeunesse.

Le schéma directeur de la formation continue publié dans la circulaire du 23 septembre 2019 fixe le cap à suivre pour les trois prochaines années. ([Annexe 1](#))

Par ailleurs, le MENJ ainsi que le MESRI ont engagé une rénovation de la formation initiale : le master MEEF évoluera dès 2020 pour une mise en application de la nouvelle maquette à la rentrée scolaire 2021. La place des savoirs fondamentaux (45-55%) et la contribution des formateurs de terrain (30%) sont précisément calibrées et 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 de l'INSPÉ est ainsi renforcé.

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, personnels de l'INSPÉ, partenaires sociaux) afin de viser l'acquisition des compétences attendues par les référentiels métier ([Annexe 3](#)).

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

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

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 MENJ relayée et précisée par le recteur de notre académie.

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

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) ;
- Etre 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 4](#)).

Par ailleurs, une démarche qualité est désormais installée afin d'améliorer le service rendu et permettre l'expression des besoins. Les prescripteurs s'appuieront utilement sur les compte rendus des entretiens PPCR (volet formation) ou entretiens professionnels des personnels administratifs (volet formation). Ces informations transmises aux prescripteurs servent également de base à la construction de l'offre du plan 2020-2021.

Un plan de formation de réseau (PFR) comme réponse aux attentes de ce nouveau territoire :

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 2020-2021 ce qui permettra de répondre aux demandes toujours plus nombreuses exprimées par le terrain ([Annexe 5](#)).

Le rôle des territoires apprenants ou réseaux apprenants réaffirmé :

La place des territoires apprenants (Ecole-collège-LGT-LP-Réseau) dans le processus de professionnalisation de la formation initiale et continue est désormais admise de tous. Cette démarche doit s'imposer à nous, 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 (formation entre pairs...). Plusieurs dispositifs expérimentaux permettent aujourd'hui d'amorcer le maillage du territoire et d'identifier des lieux d'accueil privilégiés pour la formation initiale et continue et répondre à cette logique de proximité. Vous trouverez en [Annexe 8](#) un document d'aide à l'installation des territoires apprenants, étape supplémentaire impulsée par la Dafip pour aider les réseaux académiques à s'organiser en territoires apprenants.

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

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 (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.

Cohérence et complémentarité du PAF avec les actions PNF

Pour toute implication 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).

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). 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) 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 6](#))

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 prévue sur 10 ans prendra appui sur 8 réseaux académiques. ([Annexe 7](#))

Un plan 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 comité de pilotage 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 (Guide d'aide à la mise en œuvre du schéma directeur - travail avec les prescripteurs référents - échanges en conseils départementaux de formation) se trouve tout naturellement confortée. La démarche qualité mise en place depuis deux 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 1^{er} degré aux IA-DASEN.

Une démarche participative :

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 1^{er} degré aux IA-DASEN ;
- 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 ;
- 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.

Des moyens équitablement répartis :

Un groupe de travail, composé de tous les prescripteurs volontaires, a 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 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.**

ÉLÉMENTS D'INGÉNIERIE

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 2020-2021. 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 3](#)).

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 PNF (Plan national de formation) 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 l'année dernière un appel à offre 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 2019, des modules de formation (à candidatures individuelle ou collective) sur des thématiques nouvelles. Les modules organisés cette année ont reçu un large écho lors des différentes campagnes d'inscription. Ceux qui auront répondu aux besoins et surtout aux attentes des stagiaires seront reconduits. Préférant installer durablement ces formations dans le paysage académique et stabiliser les référentiels de formation, la Dafip ne publiera pas de nouvel appel à offres cette année. La publication d'un nouvel appel à offres sera réétudiée lors de la préparation du plan académique de formation pour la rentrée scolaire 2021.

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 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 de 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; complémentirement, l'INSPÉ pourra 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 5](#). 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 formations à distance (Parcours M@gistère, ressources Canopé, classes virtuelles) et formations hybrides ;
- les observations croisées.

L'[annexe 9](#) « Formation à distance » précise les enjeux et la stratégie à mettre en œuvre afin de mobiliser ce type de modalités de formation. Dans des formats synchrone, asynchrone ou hybride, ces échanges à distance sont mobilisables quelles que soient les disciplines, les thématiques, les types d'actions ou modalités de candidatures.

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

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 :

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 4](#)). 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 ». Dans cette perspective, 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 viendront relayer les informations présentes sur le site web académique et envoyées aux personnels par mail.

Le plan sera également 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 sera effectué par les conseillers en ingénierie de formation (CIF) interlocuteurs à la Dafip des prescripteurs référents.

POINT DE VIGILANCE

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.

Le schéma directeur prévoit qu'une attention particulière sera 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%)

Compte-tenu de la politique académique fixée par M. le recteur, les **modalités de formation de type « Réseaux »** constituent désormais 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 nouveaux territoires. ([Annexe 5](#) critères PFR)

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 :

Seulement 43% des thèmes du PAF organisent au moins 75% du volume de formations prévues dans leur plan ([Annexe 4](#)). 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.

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 2020-2021 » ([Annexe 11](#)) 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 2020-2021.

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.

Issues des orientations ministérielles, le schéma directeur ([Annexe 1](#)) et les priorités nationales ([Annexe 2](#)), 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 différents référentiels métiers ([Annexe 3](#)).

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 4](#)).

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 5](#)).

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 4](#)).

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 formations 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 vacances**, 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 budget.**

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

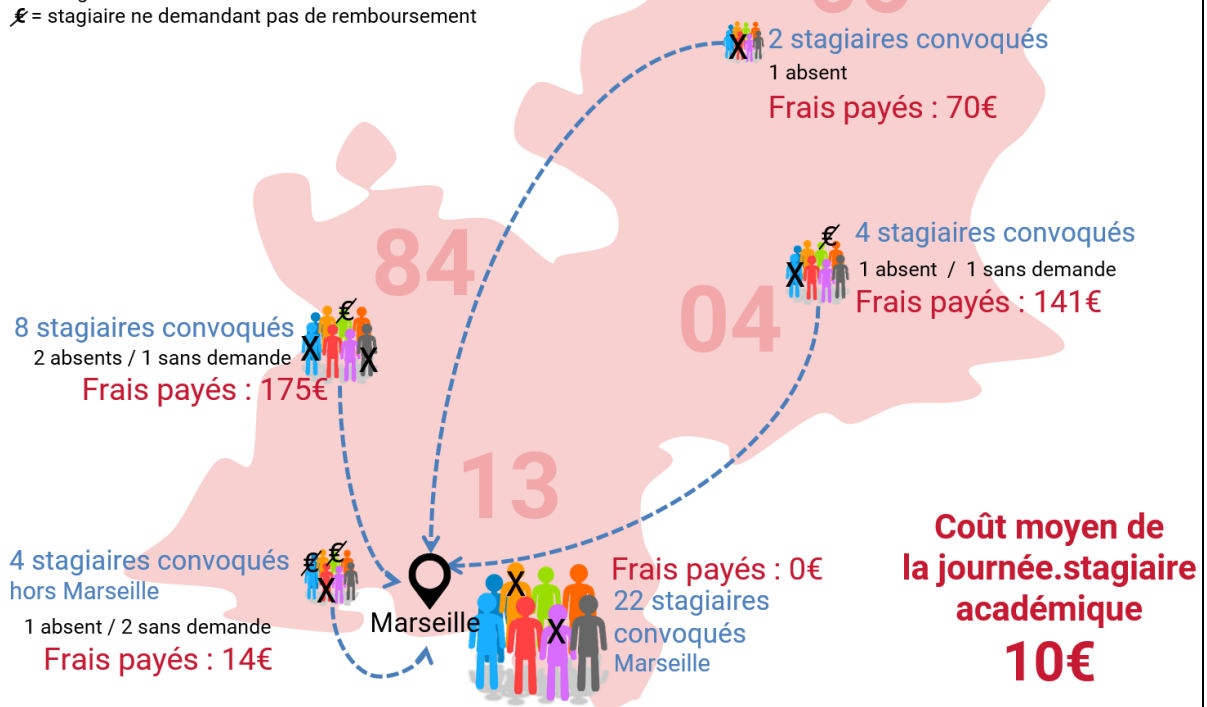
Le coût moyen de la journée académique calculé tient compte du taux d'absentéisme des stagiaires, des règles d'éligibilité au remboursement des frais de mission et de la part des personnels n'exprimant pas la demande de remboursement des frais auxquels ils peuvent prétendre. Lors d'une formation à niveau de déplacement académique **chaque convocation envoyée** revient à 10 euros 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.

FORMATION ACADEMIQUE TYPE

Déplacement académique de 40 stagiaires à Marseille

X = stagiaire absent

€ = stagiaire ne demandant pas de remboursement



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 1](#)) :

- **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 4](#)) 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 le type de recueil de candidatures attendu :

- **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**.

Certaines actions (hors temps de travail) pourront éventuellement faire l'objet de la modalité « invitation », à la seule condition que cette modalité soit **explicitement affichée dans le PAF** et que les personnels aient connaissance, lors de leur inscription, de la non prise en charge de leurs frais de mission.

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 1^{er} 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 pas faire l'objet de la modalité « invitation ».

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 13](#)) fourni par la DAFIP à chaque prescripteur référent de thème. Il y trouve l'enveloppe du thème et dessine avec les prescripteurs associés, l'ossature chiffrée de la prescription. Cet outil sert de support aux échanges durant les réunions de dialogue DAFIP - prescripteurs référents ([Répartition des pôles et des thèmes du PAF par prescripteur et CIF](#))

Le document d'auto-questionnement ([Annexe 14](#)) constitue une aide aux prescripteurs dans leur démarche de préparation du plan.

Réunions Prescripteurs référents - DAFIP

Des réunions de dialogue entre la DAFIP et les prescripteurs référents seront organisées **à la demande de ces derniers**. Elles sont l'occasion pour le DAFIP de présenter aux prescripteurs référents, interlocuteurs privilégiés d'un thème du PAF, la stratégie du recteur en terme de formation continue ainsi que le schéma directeur de la formation continue pour l'élaboration du plan de formation 2020. Ces temps d'échanges 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.

Chaque proposition de prescription fait l'objet également d'une rencontre avec le Conseiller en Ingénierie de Formation (CIF DAFIP) référent du thème afin d'affiner la prescription et préciser les modalités de mise en œuvre tout en combinant au mieux les attentes et contraintes de chacun.

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 formations cohérent et harmonisé.

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

Réunions Prescripteurs référents - DAFIP

Les réunions de dialogue entre la DAFIP et les prescripteurs référents seront organisées **à la demande de ces derniers**.

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 formations 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.

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 étant de 41,20€ la vacation.

Ne peuvent en aucun cas être rémunérés :

- les fonctionnaires en disponibilité, 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 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°408 du 4 novembre 2019 : Frais de déplacements](#). Il détaille les modalités de prise en charge des frais de mission et contient :

- l'imprimé « demande de titre de transport SNCF »
- l'imprimé « demande de dérogation pour l'utilisation d'un véhicule personnel pour se rendre en stage hors académie »

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.

Deux enquêtes sont validées toutes les années directement en direction du ministère pour les personnels d'enseignement et d'éducation : 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 ou de la cour des comptes. Au niveau académique, le bilan du plan est présenté annuellement en comité technique académique.

Ces enquêtes et bilans s'appuient sur les codages des actions de formations opérés dans les différentes nomenclatures nationales et académiques. 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.

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 unique message de relance est envoyé six jours plus tard à ceux qui n'ont pas répondu ;
- 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) ; un unique message de relance est envoyé six jours plus tard à ceux qui n'ont pas répondu.

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 résultats sont à disposition des prescripteurs formations des formations. 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 6), 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.

Le dispositif a été étendu aux formations du 1^{er} degré à la rentrée 2019-2020.

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 4](#)).

LES ANNEXES

Annexe 1 : Le schéma directeur de la formation continue	30
Annexe 2 : Les priorités nationales	35
Annexe 3 : Les compétences métiers	37
Annexe 4 : Les éléments de bilan des plans de formation.....	40
Annexe 5 : L'expression des besoins de formation en réseaux (PFR).....	51
Annexe 6 : Les projets « Recherche/Formation/Terrain »	55
Annexe 7 : Projet « AMPIRIC » - PIA3 AMU-SFERE-Académie	58
Annexe 8 : Protocole d'installation d'un territoire apprenant.....	59
Annexe 9 : Prescrire la formation à distance	61
Annexe 10 : Les enveloppes budgétaires – stratégie d'utilisation	63
Annexe 11 : Le calendrier d'élaboration du PAF 2019-2020	64
Annexe 12 : Les types d'actions de formation du plan	65
Annexe 13 : L'outil de dialogue avec la DAFIP	68
Annexe 14 : L'auto-questionnement	69
Annexe 15 : Le glossaire.....	71
Annexe 16 : Les liens utiles	72

ANNEXE 1 : 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 répond 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 2 : LES PRIORITÉS NATIONALES

PRIORITES NATIONALES DGESCO 1 ^{ER} DEGRE	
1910	Ecole maternelle
1911	Apprentissage des fondamentaux à l'école primaire
1912	Déontologie de la fonction publique
1913	Culture juridique et fondamentaux du droit dans la Fonction Publique
1914	Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la république
1915	Favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves
1916	Favoriser une école inclusive
1917	Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail
1918	Savoir gérer les relations et les conflits entre élèves ou avec les adultes : savoir faire savoir être
1919	Prévenir les violences éducatives ordinaires
191A	Numérique et Intelligence Artificielle dans le cadre pédagogique
191B	Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage
191C	Education artistique et culturelle
191D	Les évaluations nationales des élèves
191E	Prise en compte dans les apprentissages de la diversité des élèves
191F	Promotion de la santé au service de la réussite des élèves
191G	Santé et sécurité au travail
191H	Evolutions professionnelles et valorisation des compétences
191I	Innovation
191J	Continuum formation initiale formation continuée

PRIORITES NATIONALES DGESCO 2 ND DEGRE	
1920	Mise en œuvre de la réforme du lycée général et technologique et du baccalauréat
1921	Transformation de la voie professionnelle (valorisation filière ; évolution filière gestion administrative GA)
1922	Continuum lycées-enseignement supérieur
1923	Nouveaux programmes LYC, LGT, LP
1924	Numérique et IA dans le cadre pédagogique
1925	Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage
1926	Education artistique et culturelle
1927	Evaluations nationales des élèves
1928	Prise en compte dans les apprentissages de la diversité des élèves
1929	Continuum formation initiale formation continuée
192A	Déontologie de la fonction publique
192B	Culture juridique et fondamentaux du droit dans la Fonction Publique
192C	Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la république
192D	Favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves

192E	Favoriser une école inclusive
192F	Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail
192G	Savoir gérer les relations et les conflits entre élèves ou avec les adultes : savoir faire savoir être
192H	Prévenir les violences éducatives ordinaires
192I	Promotion de la santé au service de la réussite des élèves
192J	Santé et sécurité au travail
192K	Evolutions professionnelles et valorisation des compétences
192L	Innovation

PRIORITES NATIONALES DGRH-DGAFP ENCADREMENT/ATSS

1930	EA-Déontologie de la fonction publique
1931	EA-Culture juridique et fondamentaux du droit
1932	EA-Valeurs de la république
1934	EA-Egalité des chances réussite de tous les élèves
1935	EA-Ecole inclusive
1936	EA-Mode projet et collectifs de travail
1937	EA-Relations & conflits : savoir faire savoir être
1938	EA-Prévention des violences éducatives ordinaires
1939	EA-Management et collectif de travail
193A	EA-Modernisation du service public & communication
193B	EA-Evaluation nationale des établissements
193C	EA-Culture juridique commune
193D	EA-Gestion matérielle, admin, financière comptable
193E	EA-Qualité de vie au travail
193F	EA-Accompagnement des évolutions professionnelles
193G	EA-GRH de proximité
193H	EA-Professionnalisation des acteurs RH & formation
193I	EA-Promotion de la santé
193J	EA-Santé et sécurité au travail
193K	EA-Action sociale pour les personnels
193L	EA-Développement professionnel personnels de santé
193M	EA-Evolutions profession. valorisation compétences
193N	EA-Innovation

ANNEXE 3 : 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

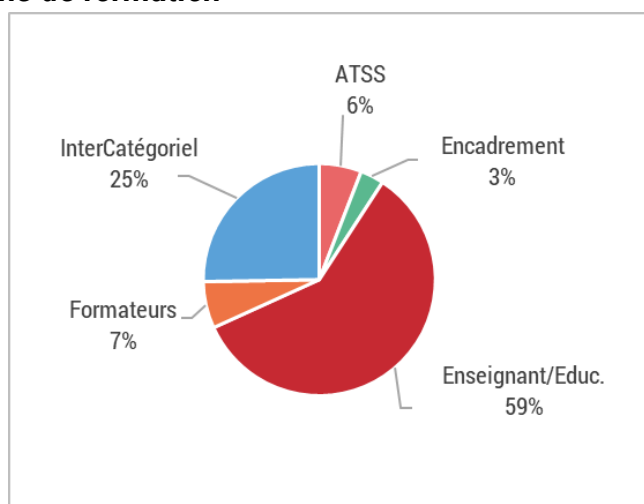
ANNEXE 4 : LES ÉLÉMENTS DE BILAN DES PLANS DE FORMATION

Les éléments fournis dans cette annexe sont issus des données GAIA des plans depuis 2012-2013. Certains s'affichent sous forme d'évolution des données depuis 2012-2013 d'autres constituent des moyennes de ces plans.

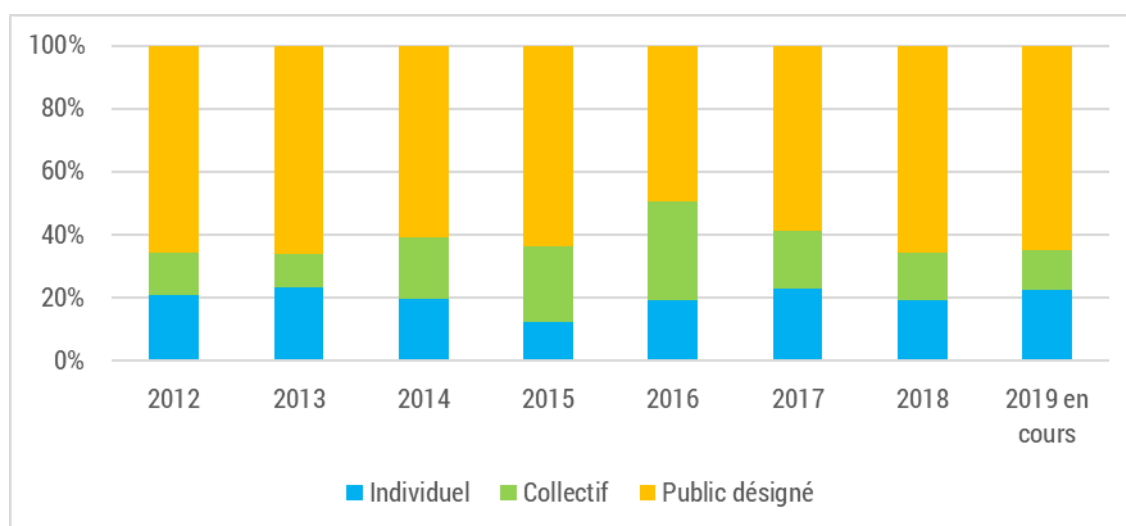
Les éléments de bilans présentés portent sur les indicateurs suivants :

- 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



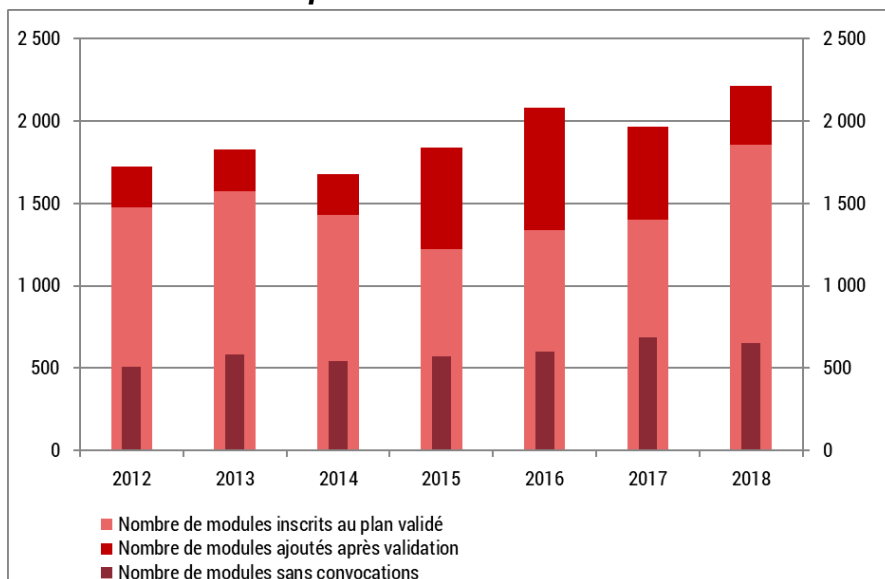
Constitution moyenne d'un plan par type de public



Evolution de la part des types de candidatures dans les plans

En moyenne 20% du plan académique de formation est consacré aux formations à candidatures individuelles (perfectionnement individuel, préparations aux concours internes et séminaires), 18% sont consacrés aux formations collectives et 62% au formation à public désigné.

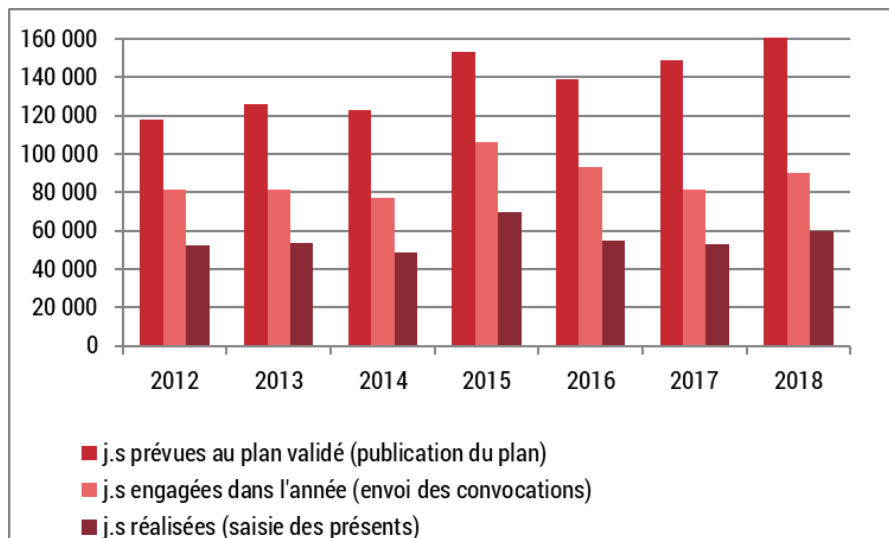
La mise en œuvre des plans de formation



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

En 2018-2019 le volume des modules de formations sans aucune convocation à l'issue du plan équivalait à 33 500 journées stagiaires, tous programmes confondus.

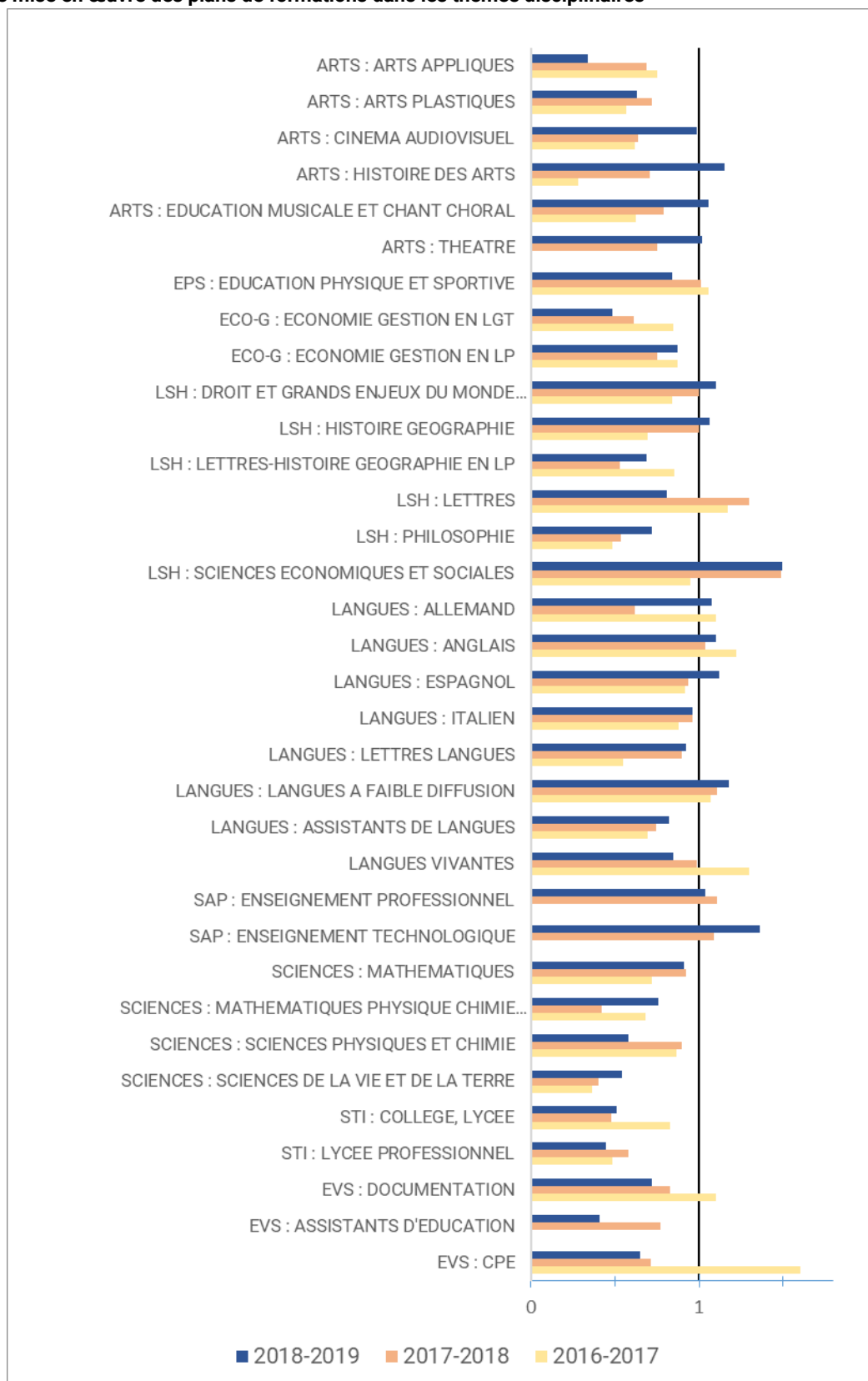
Seulement 65% des journées stagiaires initialement prévues sont réellement organisées (convocations émises) dans l'année.



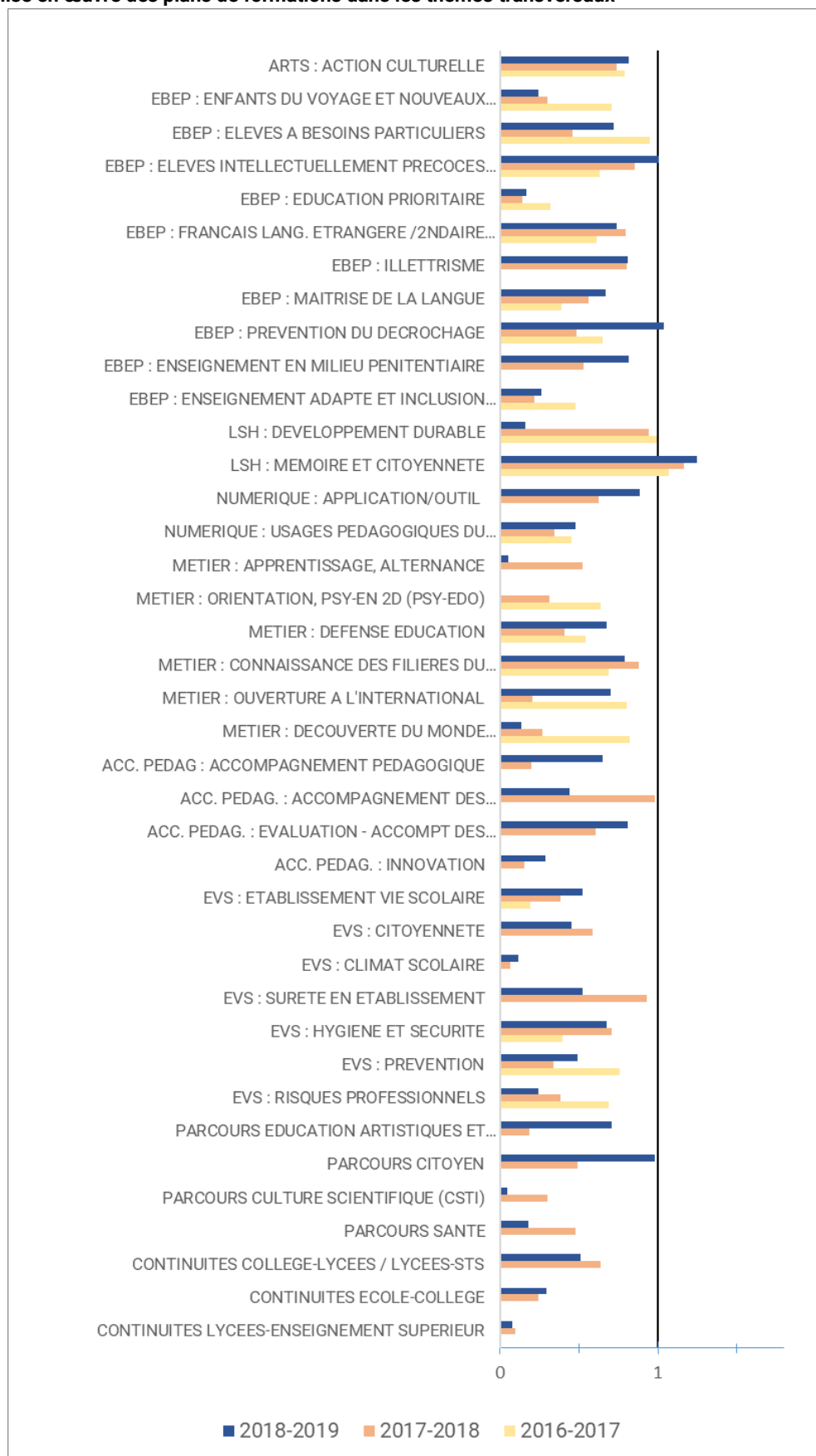
Plus finement en 2018-2019, il a été constaté que seulement 43% des thèmes ont organisé au moins 75% du volume de formation prévues dans leur plan (ce taux était de 30% les années précédentes).

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).

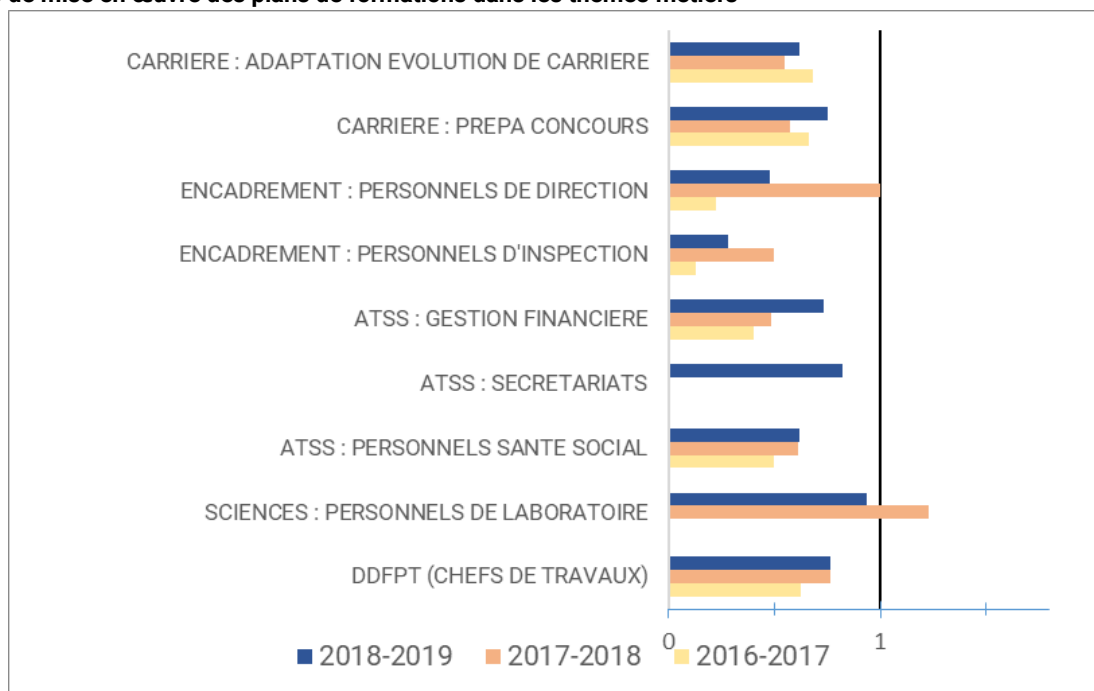
Ratio de mise en œuvre des plans de formations dans les thèmes disciplinaires



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

Les préconisations ministérielles tendent à fixer l'objectif de 3 jours de formation par personnel et par an.

En 2018, l'activité de formation du plan académique a concouru à former à hauteur de 2.13 jour effectif chacun des 28074 agents de l'académie* (hors enseignants du 1^{er} degré, enseignants du secteur privé)

		2018-2019			
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
28074	22023	4.10	3.22	2.71	2.13
<i>Données 2017-2018 :</i>		<i>4.07</i>	<i>3.03</i>	<i>2.62</i>	<i>1.95</i>

* 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 2016-17, 2017-18, 2018-19). 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	384	417	409	100.0%
L0100	PHILOSOPHIE	201	172	150	74.6%
L0201	LETTRES CLASSIQUES	322	311	281	87.3%
L0202	LETTRES MODERNES	1824	1757	1559	85.5%
L0421	ALLEMAND	201	196	175	87.1%
L0422	ANGLAIS	1641	1502	1339	81.6%
L0423	ARABE	19	25	20	100.0%
L0424	CHINOIS	18	15	15	83.3%
L0426	ESPAGNOL	738	700	640	86.7%
L0429	ITALIEN	307	274	252	82.1%
L0430	JAPONAIS	4	3		0.0%
L0433	PORTUGAIS	1	2	1	100.0%
L0434	RUSSE	9	9	7	77.8%
L0444	OCCITAN - LANGUE D'OC	17	13	11	64.7%
L0459	ITALIEN LETTRES	1	1	1	100.0%
L1000	HISTOIRE GEOGRAPHIE	1373	1444	1357	98.8%
L1100	SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES	213	230	212	99.5%
L1300	MATHEMATIQUES	1966	1847	1702	86.6%
L1400	TECHNOLOGIE	496	526	468	94.4%
L1411	SII OPT INGENIERIE DES CONSTRUCTIONS	26	30	27	100.0%
L1412	SII OPT INGENIERIE ELECTRIQUE	80	73	69	86.3%
L1413	SII OPT INGENIERIE INFORMATIQUE	86	79	72	83.7%
L1414	SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE	181	180	167	92.3%
L1500	SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES	1044	1012	963	92.2%
L1510	PHYSIQUE ET ELECTRICITE APPLIQUEE	27	25	23	85.2%
L1511	MESURES PHYSIQUES ET CHIMIQUES	3	2	2	66.7%
L1512	PROCEDES PHYSICO-CHIMIQUES	2	2	2	100.0%
L1600	SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	882	863	800	90.7%
L1700	EDUCATION MUSICALE	317	346	306	96.5%
L1800	ARTS PLASTIQUES	360	383	327	90.8%
L1802	ARTS PLASTIQUES - LETTRES	1	1	1	100.0%
L1900	EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	1527	1686	1575	100.0%
L2001	ASSISTANT INGENIEUR	3	3	3	100.0%
L2020	TECH INDUST ELECTRICITE MECANIQUE BATIME	51	66	65	100.0%
L2070	SCIENCES ET TECHNIQUES - LABO, BIO, MED	5	5	5	100.0%
L2080	GESTION ET INFORMATIQUE	16	16	16	100.0%
L2085	HOTELLERIE ET TOURISME	5	5	5	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%

code discipline	Discipline d'exercice	Effectif*	Personnes convoquées sur 3 ans	Personnes présentes sur 3 ans	Part des personnes formées sur 3 ans*
L3100	GENIE THERMIQUE	2	2	2	100.0%
L4010	SC.TECHNIQUES INDUSTRIELLES	28	12	12	42.9%
L4100	GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION	4	1	1	25.0%
L4200	GENIE MECANIQUE PRODUCTIQUE	1	1	1	100.0%
L4221	FORGE-ESTAMPAGE	23	21	20	87.0%
L5100	GENIE ELECTRIQUE ELECTRONIQUE ET AUTOMAT	3			0.0%
L5200	ELECTROTECHNIQUE	4	3	3	75.0%
L5500	INFORMATIQUE&TELEMATIQUE	10	6	5	50.0%
L6500	ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES ET ARTS APPLIQ	41	40	31	75.6%
L6510	ARCHITECTURE INTERIEURE ET CADRE BATI	3	5	5	100.0%
L6515	ESTHETIQUE INDUSTRIELLE - DESIGN	3	3	3	100.0%
L6520	DESIGN DE COMMUNICATION	5	5	5	100.0%
L6980	CINEMA ET PHOTOGRAPHIE	1	1	1	100.0%
L7100	BIOCHIMIE-GENIE BIOLOGIQUE	69	70	70	100.0%
L7120	DIETETIQUE	2			0.0%
L7200	BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRONNEMENT	10	11	10	100.0%
L7300	SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	56	52	49	87.5%
L7410	ESTHETIQUE COSMETIQUE	1	1	1	100.0%
L8010	ECONOMIE ET GESTION	28	5	5	17.9%
L8011	ECO ET GEST.OPTION COMM, ORG, GRH	139	137	130	93.5%
L8012	ECO-GEST.OPTION COMPTABILITE ET FINANCE	116	118	109	94.0%
L8013	ECO-GEST.OPTION MARKETING	145	151	134	92.4%
L8014	COMMUNICATION	2			0.0%
L8015	MANAGEM. UNITES COMMERCIALES (EN T.S.)	2	2	1	50.0%
L8016	ASSURANCE (EN T.S.)	3	3	1	33.3%
L8017	NEGOCIATION RELAT. CLIENT (EN T.S)	10	10	10	100.0%
L8018	COMMERCE INTERNATIONAL (EN T.S.)	6	2	1	16.7%
L8019	TRANSPORTS (EN T.S.)	2	1	1	50.0%
L8021	TECHNICO-COMMERCIAL (EN T.S.)	6	3	3	50.0%
L8024	SECRETARIAT ASS TRILINGUE (SEC LANG ETR)	3	3	3	100.0%
L8025	ECO GESTION-HOTELL RESTAURATION (EN TS)	8	7	7	87.5%
L8026	BANQUE-CONSEILLER CLIENTELE	6	6	6	100.0%
L8031	ECO-GEST.OPTION CONCEPT ET GEST DES SI	23	16	16	69.6%
L8033	ECO.GEST - TOURISME(EN TS)	9	9	7	77.8%
L8040	BUREAUTIQUE	2	3	2	100.0%
L8044	NOTARIAT	4	2	2	50.0%
L8510	HOTEL-REST OPTION PROD ET ING CULINAIRE	11	9	8	72.7%
L8520	HOTEL-REST OPTION SERV ET ACCUEIL	13	15	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	2	1	1	50.0%
P0096	PREVENTION ET SECURITE	15	16	13	86.7%
P0116	MATERIEL AUDIOVISUEL INFORMATIQUE	5			0.0%
P0210	LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE	428	391	372	86.9%
P0221	LETTRES ALLEMAND	2	2	2	100.0%
P0222	LETTRES ANGLAIS	228	191	180	78.9%
P0223	LETTRES ARABE	1	1		0.0%
P0226	LETTRES ESPAGNOL	48	50	47	97.9%
P0229	LETTRES ITALIEN	6	8	8	100.0%
P1315	MATH.SCIENCES PHYSIQUES	369	345	324	87.8%
P2001	AIDE AU CHEF DE TRAVAUX	4	3	3	75.0%
P2040	CHEF DE TRAVAUX SC ET TECH.INDUSTRIELLES	1	1		0.0%
P2100	GENIE INDUSTRIEL BOIS	31	32	30	96.8%
P2111	CHARPENTE NAVALE	1			0.0%
P2200	GENIE INDUSTRIEL TEXTILES ET CUIRS	32	34	32	100.0%
P2220	ENTRETIEN DES ARTICLES TEXTILES	6	5	5	83.3%
P2235	TAPISSERIE COUTURE DECOR	1	1	1	100.0%
P2241	MAROQUINERIE	2	2	2	100.0%
P2400	GENIE INDUSTRIEL DES STRUCTURES METALLIQUES	40	37	34	85.0%
P2450	CONSTRUCTION ET REPARATION CARROSSERIE	32	31	31	96.9%
P2500	GENIE INDUSTRIEL PLASTIQUES ET COMPOSITE	3	3	3	100.0%
P2600	GENIE CHIMIQUE	11	9	9	81.8%
P3010	GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET ECONOMIE	43	38	35	81.4%
P3020	GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET REALISATION	44	36	34	77.3%
P3024	TAILLEUR DE PIERRES	1	1	1	100.0%
P3027	PEINTURE VITRERIE	7	9	7	100.0%
P3028	PEINTURE-REVETEMENT	31	31	26	83.9%
P3100	GENIE THERMIQUE	47	42	37	78.7%
P4100	GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION	69	57	53	76.8%
P4120	OPTIQUE(LUNETTERIE,PRECISION,COMPOSANTS)	4	2	2	50.0%
P4200	GENIE MECANIQUE PRODUCTIQUE	12	10	9	75.0%
P4210	MICROTECHNIQUE	2	2	2	100.0%
P4500	GENIE MECANIQUE-MAINTENANCE VEHICULES	95	92	88	92.6%
P4513	CYCLES ET MOTOCYCLES	1			0.0%
P4530	MAINTENANCE DES BATEAUX DE PLAISANCE	12	12	12	100.0%
P4540	MAINTENANCE DES AERONEFS	8	8	3	37.5%
P4550	G.MECA MAINTENANCE SYST MECA ET AUTOMAT	43	42	40	93.0%
P5100	GENIE ELECTRIQUE: ELECTRONIQUE	52	60	54	100.0%
P5110	MAINTENANCE ELECTRONIQUE(MAVELEC)	1	1	1	100.0%
P5120	MAINTENANCE RESEAU BUREAUTIQUE ET TELEMA	1			0.0%
P5200	GENIE ELECTRIQUE OPTION ELECTROTECHNIQUE	106	106	102	96.2%
P5210	EQUIPEMENT MENAGER ET COLLECTIVIT. MAEMC	1	1	1	100.0%
P6111	COMPOSITION EN FORME IMPRIMANTE	3	4	2	66.7%
P6150	IMPRESSION (LIVRE ET IMAGE)	6	3	3	50.0%
P6310	CONDUCTEURS ROUTIERS	49	46	44	89.8%
P6500	ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES ET ARTS APPLIQUES	116	124	109	94.0%
P6501	DESSIN D'ART APPLIQUE AUX METIERS	13	13	12	92.3%
P6502	ARTS APPLIQUES OPTION DESIGN	1			0.0%
P6611	PEINTRE EN LETTRES	1	1	1	100.0%
P6621	EBENISTERIE D'ART	8	9	8	100.0%
P6630	ARTS DU METAL	5	4	2	40.0%

code discipline	Discipline d'exercice	Effectif*	Personnes convoquées sur 3 ans	Personnes présentes sur 3 ans	Part des personnes formées sur 3 ans
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	CHAIERIE BROSSERIE - ATELIER RELAIS	34	40	37	100.0%
P6971	FLEURISTE	5	6	6	100.0%
P6980	CINEMA ET PHOTOGRAPHIE	5	6	4	80.0%
P7140	HORTICULTURE	22	20	19	86.4%
P7200	BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRONNEMENT(E F	262	281	265	100.0%
P7202	BIOTECHNOLOGIES: GENIE BIOLOGIQUE	3	3	3	100.0%
P7300	SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	99	88	81	81.8%
P7410	ESTHETIQUE COSMETIQUE	16	20	16	100.0%
P7420	COIFFURE	16	23	20	100.0%
P7430	PROTHESE ORTHESE	4	5	5	100.0%
P7431	PROTHESE DENTAIRE	4	4	4	100.0%
P8011	ECO-GEST OPTION COMM ET ORG	4			0.0%
P8012	ECO-GEST OPTION COMPTABILITE ET GESTION	8			0.0%
P8013	ECO-GEST OPTION COMMERCE ET VENTE	217	239	225	100.0%
P8038	ECO-GEST OPTION TRANSPORT LOGISTIQUE	25	22	21	84.0%
P8039	ECO-GEST OPTION GESTION-ADMINISTRATION	217	219	205	94.5%
P8510	HOTELLERIE OPT TECHNIQUES CULINAIRES	44	46	43	97.7%
P8512	PATISSERIE	7	7	7	100.0%
P8513	BOULANGERIE	2	2	2	100.0%
P8520	HOTELLERIE OPT SERVICE ET COMMERCIALISAT	39	39	39	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 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	9351	8964	8265	88.4%
ENSEIGNANTS EN COLLEGE OU EN LYCEE	2277	1807	1529	67.1%
ENSEIGNANTS EN LYCEE GENERAL OU POLYVALENT	6569	6029	5587	85.1%
ENSEIGNANTS EN LYCEE PROFESSIONNEL	2296	2156	2030	88.4%
PERSONNELS ADMINISTRATIFS	2960	1658	1466	49.5%
PERSONNELS DE DIRECTION SECOND DEGRE	623	675	645	100.0%
PERSONNELS D ENCADREMENT ADMINISTRATIF	31	43	39	100.0%
PERSONNELS D INSPECTION 1 DEGRE	105	115	110	100.0%
PERSONNELS D INSPECTION SECOND DEGRE	57	67	66	100.0%
PERSONNELS EDUCATION ET ORIENTATION (CPE, COP,...)	1568	3094	2392	100.0%
PERSONNELS ENSEIGNANTS À DISPO D UN SERVICE ADMIN	703	454	406	57.8%
PERSONNELS ITRF	447	318	286	64.0%
PERSONNELS SANTE SOCIAL	723	628	582	80.5%
PERSONNELS TECHNICIENS ET OUVRIERS	357	49	30	8.4%

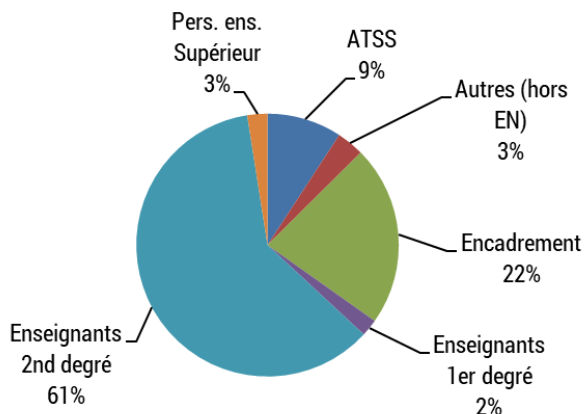
* Effectif : effectif affecté en établissement public, en activité à ce jour dans l'application GAIA.

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	Part des personnes de la discipline formées sur 3 ans
ATAC	ARTS : ACTION CULTURELLE	1719	1419	2.2
BTAE	EBEP : ENFANTS DU VOYAGE ET NOUVEAUX ARRIVANTS	346	252	2.2
BTBP	EBEP : ELEVES A BESOINS PARTICULIERS	1809	1479	2.1
BTEI	EBEP : ELEVES INTELLECTUELLEMENT PRECOCES (EIP)	776	635	1.3
BTEP	EBEP : EDUCATION PRIORITAIRE	2331	1471	1.7
BTFL	EBEP : FRANCAIS LANG. ETRANGERE /2NDAIRE (FLE/FLS)	226	148	1.5
BTIL	EBEP : ILLETTRISME	141	106	1.4
BTML	EBEP : MAITRISE DE LA LANGUE	403	342	1.4
BTPD	EBEP : PREVENTION DU DECROCHAGE	123	87	5.5
BTPN	EBEP : ENSEIGNEMENT EN MILIEU PENITENTIAIRE	55	34	1.5
BTSG	EBEP : ENSEIGNEMENT ADAPTE ET INCLUSION (SEGPA)	529	398	1.8
BTSH	EBEP : SCOLARISATION ELEVES SITUATION DE HANDICAP	309	252	3.5
CTCO	CARRIERE : PREPA CONCOURS	886	704	3.8
CTEN	ENTREE DANS LE METIER : CONTRACTUELS	487	375	1.4
CTFF	CARRIERE : FORMATION DE FORMATEURS	225	212	5.5
CTNT	ENTREE DANS LE METIER : NEO-TITULAIRES	432	372	2.6
CTPS	ENTREE DANS LE METIER : PROFESSEURS STAGIAIRES	545	447	6.3
HTDD	LSH : DEVELOPPEMENT DURABLE	217	181	2.7
HTMC	LSH : MEMOIRE ET CITOYENNETE	187	127	1.0
NTAO	NUMERIQUE : APPLICATION/OUTIL	436	348	2.8
NTUS	NUMERIQUE : USAGES PEDAGOGIQUES DU NUMERIQUE	9600	7909	2.2
OTAL	METIER : APPRENTISSAGE, ALTERNANCE	149	101	1.1
OTCO	METIER : ORIENTATION, PSY-EN 2D (PSY-EDO)	474	374	0.7
OTDE	METIER : DEFENSE EDUCATION	130	91	1.4
OTFS	METIER : CONNAISSANCE DES FILIERES DU SUPERIEUR	2532	2197	1.6
OTIN	METIER : OUVERTURE A L'INTERNATIONAL	324	243	1.0
OTMP	METIER : DECOUVERTE DU MONDE PROFESSIONNEL	371	291	2.5
QTAP	ACC. PEDAG. : ACCOMPAGNEMENT DES REFORMES	1290	1029	2.1
QTEV	ACC. PEDAG. : EVALUATION - ACCOMPT DES ELEVES	2026	1782	1.7
QTIN	ACC. PEDAG. : INNOVATION	343	307	1.0
VTCL	EVS : CITOYENNETE	1604	1147	1.2
VTCS	EVS : CLIMAT SCOLAIRE	350	231	1.0
VTGC	EVS : SURETE EN ETABLISSEMENT	1177	855	1.9
VTHS	EVS : HYGIENE ET SECURITE	3154	2344	2.4
VTPR	EVS : PREVENTION	1272	903	1.2
VTRP	EVS : RISQUES PROFESSIONNELS	1334	977	2.5
WTAC	PARCOURS EDUCATION ARTISTIQUES ET CULTURELLE	515	403	1.4
WTCL	PARCOURS CITOYEN	564	454	1.2
WTCS	PARCOURS CULTURE SCIENTIFIQUE (CSTI)	230	174	1.9
WTSA	PARCOURS SANTE	272	235	1.6
YTCL	CONTINUITES COLLEGE-LYCEES / LYCEES-STES	307	235	1.3
YTEC	CONTINUITES ECOLE-COLLEGE	1357	913	1.3
YTLS	CONTINUITES LYCEES-ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	562	253	1.2

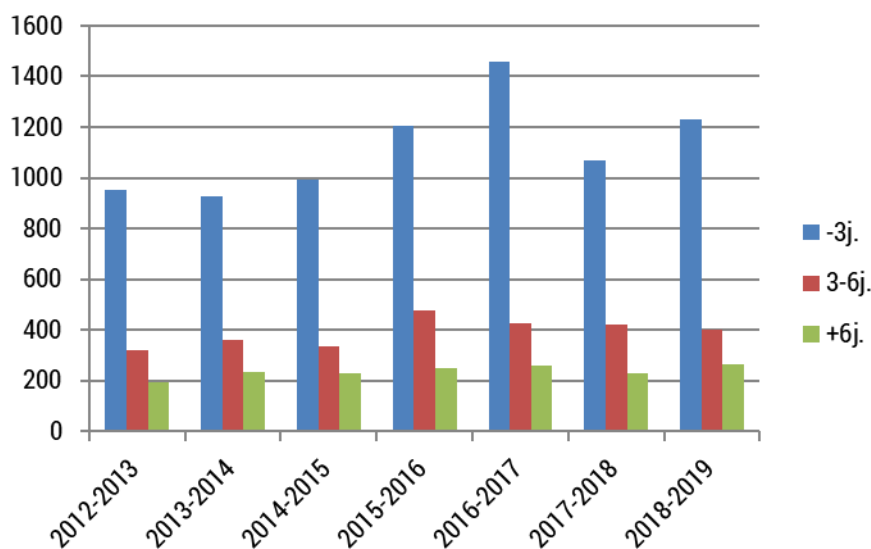
Les intervenants en formation

En 2018-2019, l'académie a fait appel à plus de **1892 intervenants** (+14% par rapport à 2017-2018) différents pour assurer les **4563 sessions de formation** (+10% par rapport à 2017-2018) organisées dans l'année. En moyenne chaque intervenant a assuré **3 jours de formation** dans l'année.



Part moyenne des catégories de personnels intervenant en formation

Le nombre d'intervenants qui assurent plus de 6 jours de formation par an reste relativement stable.



Part d'intervention par les formateurs certifiés :

En 2018-2019, 9% 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 2019-2020, au 12 février 2020, la part des interventions assurées par les titulaires de certifications CAFFA ou CAFIPEMF dans le plan est de 14%.

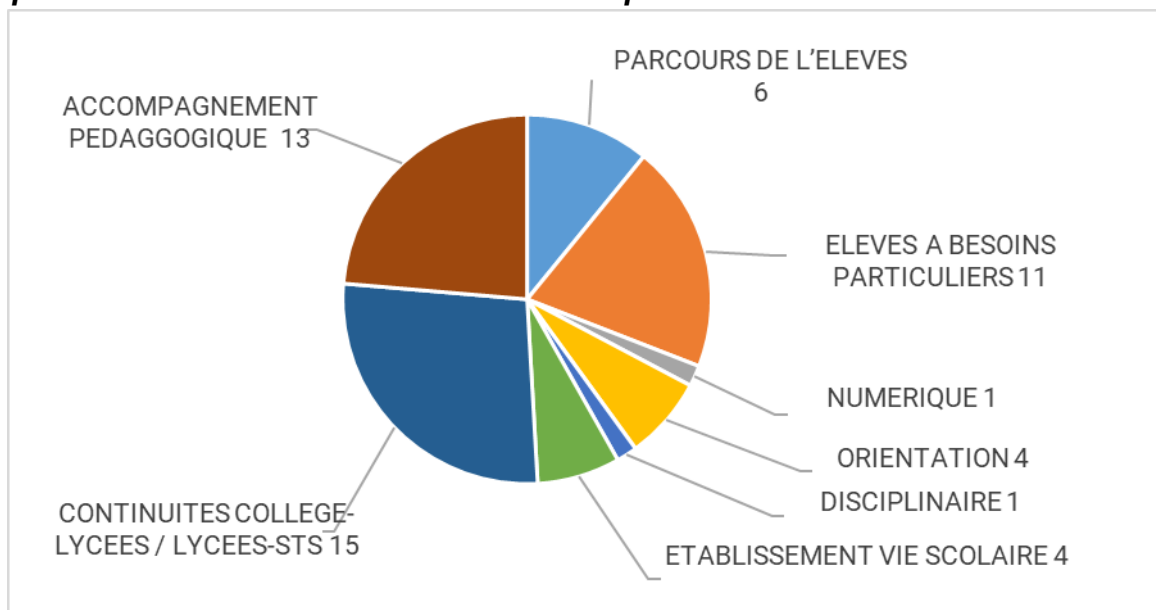
ANNEXE 5 : L'EXPRESSION DES BESOINS DE FORMATION EN RÉSEAUX (PFR)

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 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.

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 <u>mais</u> respect des délais-Contraintes 1 ^{er} degré (remplacement), EPLE et DAFIP (Gestion et ingénierie)

Répartition des demandes de PFR 2019-2020 par thème de formation au 17 février 2020.



Listes des demandes de PFR intégrées dans le plan 2019-2020 au 17 février 2020.

THEME DE FORMATIONS	INTITULE DES FORMATIONS DEMANDEES	NB DE PERSONNES IMPLIQUEES
EBEP : ELEVES A BESOINS PARTICULIERS	BTBP- PFR FORMATION MUSIDALYS	30
	BTBP-PFR ASH DEMARCHE QUALINCLUS	20
	BTBP-PFR RÉFÉRENTS DÉCROCHAGE RÉSEAU CAMARGUE	20
	BTBP-PFR TROUBLES DU COMPORTEMENT ET APPRENTISSAGE	25
	BTBP-PFR DIFFERENCIATION->ADAPT. ECOLE INCLUSIVE	25
	BTEP-PFR DISPOSITIF DE SUIVI DES NEO-TIT/CTEN	15
	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	30
	BTPD-PFR REF. DECROCHAGE ECOUTE ACTIVE RES FOQUALE	30
	CARRIERE : PREPA CONCOURS	CTCO-PFR ATELIERS PRÉPA-MÉTIER
NUMERIQUE : USAGES PEDAGOGIQUES DU NUMERIQUE	NTUS-PFR PRISE EN MAIN CLASSE VIRTUELLE FORMATEURS	24
ORIENTATION	OPXX-PFR LA RÉUSSITE EN VOIE PROFESSIONNELLE	50
	OTCO-PFR FORMATION DES PP DE 3E ORIENTATION	50
	OTCO-PFR LIAISON CLG-LYC ORIENTATION PROF PRINCIP	50

THEME DE FORMATIONS	INTITULE DES FORMATIONS DEMANDEES	NB DE PERSONNES IMPLIQUEES
ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE	QTAP-PFR : VOLET 2 RÉFLEXION SUR DEVOIRS FAITS	40
	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 CO-INTERVENTION EN CAP ET BAC PRO	50
	QTEV- PFR : MOTIVATION ELEVE ET CHANGEMENT POSTURE	30
	QTEV-PFR DIFFÉRENCIATION : REUNION PREPARATOIRE	100
	QTEV-PFR ECOLE ÉLÉMENTAIRE LE GUÉREC-LA CIOTAT	20
	QTEV-PFR EVAL.+/COMPÉTENCES : APP. TACHES CMLX	40
	QTEV-PFR FORMATION AUX COMPÉTENCES PSYCHOSOCIALES	40
	QTEV-PFR LA DIFFÉRENCIATION : MISE EN OEUVRE ?	100
	QTEV-PFR OUTILS POUR COMPÉTENCES PSYCHOSOCIALES	25
	QTEV-PFR STAGE RÉSEAU ACAD. THÈME : ÉVALUATION	40
	DISCIPLINAIRE	SDMA-PFR - FORMATION PYTHON
EVS : ETABLISSEMENT VIE SCOLAIRE	VPXX-PFR - PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT	80
	VTCS-PFR - VIS MA VIE	30
	VTCS-PFR - VIS MA VIE - OBSERVATIONS CROISEES	2
	VTCS-PFR COMP. PSYCHOSOC. FAVORISER CLIMAT SCOL.	20
PARCOURS DE L'ELEVE	WTAC-PFR CONSEIL PEDAG. DE RESEAU : PROJET CULTURE	20
	WTCI-PFR - PARCOURS CITOYEN	25
	WTCI-PFR - PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT	42
	WTCI-PFR CONSEIL PEDAGOGIQUE RESEAU : PROJET EMC	30
	WTCS-PFR ASTER	20
	WTSAPFR INTERVENANTS EDUCATION À LA SEXUALITE	20
CONTINUITES COLLEGE-LYCEES / LYCEES-STTS	YTCL-PFR - QUELS CHANGEMENTS SUR LA VOIE PROF?	30
	YTCL-PFR : CONT. CLG-LYC INFORMATIQ PROGRAMMATION	24
	YTCL-PFR : CONTINUITÉ CLG-LP PHYSIQUE & CHIMIE	24
	YTCL-PFR : CONTINUITÉ CLG-LYC EN LANGUES VIVANTES	35
	YTCL-PFR : CONTINUITÉ CLG-LYC EN MATHÉMATIQUES	24
	YTCL-PFR : CONTINUITÉ TECHNO/STI2D - SI ET CIT	24
	YTCL-PFR : CONTINUITES CLG-LYC EN LETTRES	24
	YTCL-PFR CONTINUITÉ COLLEGES/LYCEE EN LETTRES	25
	YTCL-PFR CONTINUITÉ COLLÈGES-LYCÉE MATHÉMATIQUES	30

THEME DE FORMATIONS	INTITULE DES FORMATIONS DEMANDEES	NB DE PERSONNES IMPLIQUEES
	YTCL-PFR CONTINUITÉ SEGPA-LP	20
	YTCL-PFR LIAISON CLG-LYC AUTOUR DE MATHÉMATIQUES	25
	YTCL-PFR LIAISON COLLÈGE/LYCÉE EN MATHÉMATIQUES	30
	YTCL-PFR MIEUX CONNAÎTRE LE LGT	30
	YTCL-PFR PRES. TVP & REFORME VOIE TECHNO AUX PP	140
	YTCL-PFR VISITES CROISÉES - LIAISON CLG-LYC MATHS	5

ANNEXE 6 : LES PROJETS « RECHERCHE/FORMATION/TERRAIN »

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 30 MAI 2020 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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/...)**

FICHE DE RÉPONSE À L'APPEL À PROJET À COMPLÉTER ET À TRANSMETTRE À LA DAFIP
AVANT LE 30 JUIN 2020
ce.DAFIP@ac-aix-marseille.fr

Programme de recherche SFERE-Provence/ INSPÉ/autre...	
Nom du ou des responsable(s) Contacts (Mail et tel.) <i>Obligatoire</i>	
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 Etapas 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

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

- Le projet est planifié sur deux ans selon un calendrier établi à l'avance. Début du projet septembre 2020-fin du projet juin 2022.
- Un premier compte-rendu d'activité intermédiaire sera transmis par les chercheurs à la DAFIP en fin d'année scolaire 2020-21.
- 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 écrites qui ont vocation à être diffusées sur le sites concernés (SFERE-Provence-Rectorat).
- Les formateurs académiques « éducation prioritaire » pourront 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.

ANNEXE 7 : 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.

ANNEXE 8 : 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 »

De l'établissement formateur au territoire apprenant

Installer un territoire apprenant suppose

1. De prendre en charge des formations pour des pairs extérieurs ou entrants dans le métier (exemple FSTG, T1/T2, FC) et/ou
2. De s'organiser pour construire un plan d'actions pour les personnels qui composent ce territoire

Avertissement : Ce document se propose de lister de manière non exhaustive les étapes importantes à intégrer afin d'amorcer la démarche d'installation d'un territoire apprenant avec les acteurs volontaires qui le composent.

Finalités

Il s'agira d'identifier collectivement des objets de formation qui sont de nature à répondre aux « préoccupations professionnelles » des acteurs en lien avec leur référentiel métier dans le cadre plus général des orientations du schéma directeur de la formation continue (Circulaire n°2019-133 du 23-9-2019)

Difficultés –Enjeux de la mise en place d'un territoire apprenant

- Poser avec les acteurs les conditions nouvelles d'émergence d'un collectif de travail (« Changement de logiciel »)
- Mobilisation élargie des personnels d'un territoire (actuellement 18% jamais convoqués en formation continue)
- Nécessité d'une prise de conscience collective d'un temps nécessaire d'installation de ces conditions de travail. (Différents degrés de maturité d'un territoire à l'autre. Compréhension du sens de la démarche. Nécessité d'un apport scientifique ?)
- Valoriser le travail existant pour donner du corps au concept de territoire apprenant.
- Mettre en place des conditions de pérennisation (installer durablement un territoire apprenant)

Objectifs

Passer d'une ... concertation administrative ou définition simple d'objectifs de travail communs à une reformulation en plan d'actions opérationnel, identification de critères et mesure des effets.

- Centrer le travail des acteurs d'un territoire en synergie au service des apprentissages et des résultats des élèves.
- Construction ou renforcement de gestes professionnels et posture collective en lien direct ou indirect avec les apprentissages ou la lutte contre les difficultés scolaires. Concevoir et mettre en œuvre un plan d'actions de formation centrés sur ces objectifs. En prévoir la mesure des effets. Envisager la formation de formateurs au service des objectifs retenus.

Pilotage

Passer d'un modèle... descendant/normé, à un...modèle de Leadership partagé-Articulation avec les acteurs locaux, académiques.

- Placer au centre de la construction du territoire apprenant et de son pilotage le collectif d'acteurs
- Installer une vision stratégique des actions de formation en lien avec les objectifs et les finalités affichées sur le territoire et/ou l'évolution et le développement professionnel des agents
- Démarche participative (Définition des objectifs, contenus, outils, évaluation...)
- Corréler les choix du territoire au référentiel métier du public cible (Articulation axes du schéma directeur)
- Installation d'instances de pilotage (groupe de pilotage, conseil scientifique, ...) Valoriser les productions ou publications collectives.
- Construction de tableau de bord sur la base de données et d'outils existants

- Outiller les équipes à la lecture et à l'interprétation de ces données
- Sensibiliser les équipes sur la docimologie (Distinguer les acquis de ce qu'il reste à construire) pour engager une réflexion sur les procédures

Organisation

Passer d'une organisation basée sur des échanges informels sans coordination à une... structuration des espaces de travail, des méthodes et ressources.

Construction d'outils espaces de travail partagés.

- Installer les conditions d'expression des besoins et des attentes et placer les acteurs du territoire au cœur du dispositif (enseignants, personnels administratifs, ...)
- Prévoir des temps de travail de reformulation /hiérarchisation/priorisation avec les acteurs pour préciser le passage de l'expression brute du besoin à la définition d'orientations puis de contenus de formation
- Eviter les cloisonnements -Envisager des frontières perméables entre territoires apprenants (Richesse, cohérence, REP+, Réseaux, circonscriptions, ...)
- Penser aux outils partagés de recueil des besoins et des ressources disponibles (Portfolio, grille d'analyse de besoins, guichet unique, ...)
- Institutionnaliser les moments d'ingénierie de formation au même titre que les actions de formation ordinaires et en prévoir leur traçabilité pour les agents concernés
- Création d'ordre de mission permanent sur une longue période (6 mois, 1 an ?)
- Réaffirmer le rôle majeur de la recherche et installer les conditions d'une collaboration efficiente pour tous (Préciser les attendus de chacun, centration de la réflexion sur les apprentissages, distanciation/revenir au réel)
- Définir le rôle que peuvent jouer les formateurs académiques dans l'organisation d'un territoire apprenant,
- Prévoir le financement de l'organisation (Concertation, modules, vacations, démarche qualité, démarche projet, réponse à appel d'offre)
- Ouverture à d'autres territoires et d'autres acteurs, parents, élus, ...

Professionnalisation

Passer d'une ...formation continue décontextualisée-simple partage de pratiques, à un ... travail collaboratif comme moyen de développement professionnel.

Développement d'une Intelligence collective permettant une adaptation permanente.

- Importance du caractère évolutif/adaptatif/dynamique/souple de la structure apprenante
- Mise en synergie des actions locales (Concertation, pondération, projets réseaux, ...)
- Installation d'une démarche qualité et exploitation des données à des fins de régulation
- Exploitation des données issues du conseil scientifique
- Envisager la traçabilité des actions de formation conçues sur un territoire apprenant
- Formaliser les actions de formation de formateurs, mesurer l'impact sur l'ajustement de contenus de formation des certifications (CAFFA, CAFIPEMF)
- Modélisation du territoire apprenant afin d'envisager une extension en d'autres lieux (Réseaux apprenants)

Réf. Bibliographique : Clémence Jacq-Luc Ria 2017

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

ANNEXE 9 : PRESCRIRE LA FORMATION À DISTANCE

On distingue 2 types de formations à distance:

- les formations asynchrones : chaque stagiaire accède aux ressources et activités de formation à un moment différé ;
- les formations synchrones : les stagiaires se retrouvent par l'intermédiaire d'un espace virtuel en relation avec les intervenants à un moment défini commun à tous (conférence interactive ou classe virtuelle).

Lorsque la formation à distance est liée à du présentiel : on parle de formation hybride.

Les enjeux

Pour les stagiaires :

- l'individualisation : apprendre à son rythme et profiter au mieux de toutes les ressources proposées ;
- l'accompagnement par un formateur sur la durée ;
- une plus grande activité, « participation » du stagiaire (à distance et en présence) ;
- la possibilité de mettre en œuvre les compétences acquises en formation dans sa classe puis de profiter d'un retour de ses pairs et du formateur ;
- les activités sociales et interactions à distance entre stagiaires : forums pour co-construire les savoirs, mutualisation d'outils... ;
- la modularité et la souplesse des classes virtuelles (sans déplacements, elles permettent des interventions très brèves, et de découper les formations en session de très courtes durées (45 min, 1h30...), ce que les regroupements en présence ne permettent pas) ;
- la qualité des ressources et des activités des parcours (des supports variés et des scénarios et contenus de formation conçus par des équipes, et validés par des inspecteurs généraux ou professeurs d'université,...).

Pour les formateurs :

- pouvoir mieux juger de l'efficacité de la formation ;
- accompagner et animer plutôt qu'enseigner.

La stratégie

La mesure 6 du nouveau schéma directeur de la formation (Annexe 1) invite les académies à un devoir d'examiner, d'« envisager » pour chaque projet la possibilité d'introduire une partie distante : « 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 ».

La formation ouverte à distance, qu'elle soit synchrone, asynchrone ou hybride, s'appuie essentiellement sur des « parcours » sur la plate-forme magistère.

La conception et l'élaboration d'un parcours de formation représente un investissement important. Cette charge de travail doit être correctement quantifiée. La DAFIP peut aider les prescripteurs dans cette estimation.

Étant donné l'importance de cet investissement, la prescription dans une discipline ou thématique donnée devrait donc :

- mettre prioritairement en œuvre les parcours existants conçus par l'académie d'Aix-Marseille, une autre académie, la DGESCO, l'IH2EF, l'INSPE, CANOPE, l'IFE, ou tout autre organisme national ;

- prévoir une partie à distance lorsque un nombre important d'utilisateurs est visé si le parcours doit être conçu (dans une logique d'amortissement du coût fixe de la conception) ;
- chercher à remobiliser régulièrement, chaque année, les compétences des personnes ayant déjà conçu ou animé des formations à distance ;
- inclure un dispositif et un module de conception de parcours pour chaque parcours à concevoir ou adapter, pour rémunérer équitablement les concepteurs de parcours ;
- concevoir des parcours d'une durée raisonnable en heures stagiaires asynchrones (au maximum 15/30 min d'activités par semaine) ;
- se rapprocher autant que possible d'autres académies pour une conception partagée ;
- tenir compte d'un délai de conception des parcours ; le prescripteur a par exemple parfois intérêt à programmer la conception d'un parcours en année N et sa mise en œuvre avec des stagiaires en année N +1,
- penser aux classes virtuelles et web conférences légères à concevoir, sécurisantes en terme de durée pour le formateur et le stagiaire.

Les modalités

Le prescripteur devra avec l'aide du CIF de la DAFIP :

- faire le bilan des formations de sa discipline ou thématique comprenant un volet à distance pour l'année écoulée ;
- consulter l'offre (le catalogue) des parcours nationaux existants. Le prescripteur doit pour chaque nouveau parcours publié dans cette offre, autant que possible intégrer un dispositif et un module correspondant, dans sa prescription (dans son PAF), pour une mise en œuvre locale de ces parcours. L'utilisation académique des parcours nationaux existants ou d'une adaptation académique de ces parcours, est une priorité stratégique de la formation : https://magistere.education.fr/local/magistere_offers/index.php?v=course
- s'informer si besoin plus précisément sur le fonctionnement de cette offre : https://wiki.magistere.education.fr/L%27offre_de_formation
- se référer au « Guide des activités du formateur dans le cadre de la formation asynchrone » figurant dans le BA n°736-115 afin de mesurer les tâches de conception et d'animation à accomplir par les formateurs , et afin de quantifier la rémunération que le prescripteur devra programmer dans les modules et dispositifs de son PAF : <https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA736/DAFIP736-115.pdf>
- après avoir prescrit son plan, désigner/inscrire en cliquant sur ce lien, le plutôt possible dans l'année les concepteurs et animateurs de formation à distance sur l'une des formations de formateurs : <https://magistere.education.fr/ac-aix-marseille/course/view.php?id=4687§ion=5>

Les prescripteurs et formateurs peuvent enfin trouver des informations complémentaires précieuses quant à la mise en œuvre de parcours magistère sur ces 3 espaces :

- le réseau des acteurs de magistère (espace national) : <https://magistere.education.fr/dgesco/course/view.php?id=1422>
- l'espace académique de formation et d'accompagnement des formateurs à distance ; <https://magistere.education.fr/ac-aix-marseille/course/view.php?id=2382&pageid=39381>
- le wiki national magistère (tutoriels) : <https://wiki.magistere.education.fr/Accueil>

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 : LE CALENDRIER D'ÉLABORATION DU PAF 2020-2021

CALENDRIER		
Périodes	Actions	Interlocuteurs concernés
2 mars	Validation du document de cadrage à la mise en œuvre du schéma directeur de la formation continue par le M. le Recteur	Recteur, DAFIP
6 mars	Étape 1 : Publication du guide d'aide à l'élaboration du PAF 2020-2021	
Jusqu'au 10 avril	Étape 2 : Diffusion des documents de travail. Démarrage des réunions de dialogue prescripteurs référents – DAFIP Propositions de prescriptions par les prescripteurs référents, régulation (réunions de dialogue prescripteurs référents - DAFIP)	DAFIP, prescripteurs et partenaires de formations Prescripteurs référents - DAFIP
avril-mai	Étape 3 : Recueil des offres de formation et régulation	Prescripteurs, opérateurs internes + partenaires externes DAFIP
fin mai	Étape 4 : Recueil des données pédagogiques Validation du PAF définitif par M. le Recteur	Recteur, DAFIP
début juin	Étape 5 : Publication du PAF 2020-2021	DAFIP
1 ^{ère} quinzaine de juin	Ouverture des campagnes d'inscriptions	Tous personnels

ANNEXE 12 : 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 accompagnée...	...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'EPLE 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 Ces certifications concourent à la reconnaissance de la spécificité des missions des formateurs	Individuel.	DAFIP

* 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 13 : L'OUTIL DE DIALOGUE AVEC LA DAFIP

La première formalisation d'une prescription se fait dans l'outil de dialogue fourni par la DAFIP. Un 'outil (fichier Excel) est rattaché à un thème et est communiqué au prescripteur référent du thème. Il y trouve l'enveloppe attribuée au thème, le nom des prescripteurs associés (contributeurs) ainsi que le nom du CIF référent DAFIP du thème.

Pour recueillir la prescription cet outil contient différentes zones de saisie :

- En bleu les textes à sélectionner (liste déroulante)
- En blanc les champs de saisie
- En vert les éléments de budget prévisionnel calculé

Préparation du plan académique de formation 2020-2021 - Outil de dialogue												CIF Dafip										
Sélectionner un thème... (flèche de déroulement à droite de la cellule)												Enveloppe		Estimation des coûts de la prescription			Journées stagiaires effectives					
												j.sACA		j.sACA		vacations	prévues dans la prescription		réalisées en moy. depuis 2016			
												0		0		0	0		0			
PRESCRIPTEUR REFERENT																						
PRESCRIPTEURS ASSOCIES																						
Prescripteur affiché dans GAIA	Dispositif.Libellé	Objectif du dispositif	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 contractu	Nb d'enseignements du privé prévus sur l'ensemble du module							

La saisie dans l'outil s'effectue en plusieurs étapes :

1-La sélection du thème

La sélection du thème disciplinaire, métier ou transversal fait apparaître le nom du prescripteur référent identifié, des prescripteurs associés ainsi que l'enveloppe attribuée.

Le prescripteur référent est considéré comme l'interlocuteur principal du thème pour la DAFIP et responsable de la construction du plan de formation pour ce thème.

2-La saisie des données de prescription

Une ligne correspond à une action de formation qui doit être explicitée suivant les différents champs demandés (saisie de texte ou sélection dans une liste déroulante) permettant d'avoir une vision du plan. Chaque action est liée à un prescripteur (référent ou associé) dont le nom doit être écrit dans la 1ere colonne.

3-La visualisation de la consommation prévisionnelle de l'enveloppe attribuée.

En fin de ligne s'effectue le calcul de l'estimation du coût (hors-titre 2) en équivalent journées stagiaires académiques (JSA) de chaque action à l'aide de la formule suivante : (nb de groupe x effectifs par groupe x nb de déplacement x taux correspondant au niveau de déplacement) + (coûts exceptionnels / valeur financière de la journées stagiaires académiques)

La visualisation globale s'effectue par rapport à l'enveloppe allouée; en cas de dépassement, la case du calcul cumulé s'affiche en rouge.

La validation de la prescription est soumise non seulement au respect de l'enveloppe attribuée mais aussi à la capacité du thème à mettre en œuvre les actions prescrites.

ANNEXE 14 : L'AUTO-QUESTIONNEMENT

Le document d'auto-questionnement à destination des prescripteurs

Chaque prescripteur pourra utilement se référer à ce questionnaire 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	... équilibrer les différentes modalités d'inscription (individuelle, collective, désignée). Rappel de l'objectif global de 25% de formations individuelles.
	... valoriser les formations de proximité (établissement, réseau) ou en « distanciel »
	... 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/ FOAD/ 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
... estimer le nombre d'enseignants du secteur privé sous contrat qui seront accueillis en formation d'accompagnement aux réformes.	
dans l'outil d'élaboration	... 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 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 15 : 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)
DossForm	Application académique de suivi des dossiers de formation (création, validation, suivi).
FOAD	Formation Ouverte À Distance (Cf annexe 7)
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

ANNEXE 16 : LES LIENS UTILES

Bulletins académiques spéciaux :

- BA spécial N°408 du 4 novembre 2019 : Frais de déplacements
<https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/index.php/accueil/details/id/764/p/1/ps/1/r/408>
- 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 de consultation



@Dafip_Aix_Mrs – url : twitter.com/Dafip_Aix_Mrs



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



**RÉGION ACADÉMIQUE
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR**

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION



**POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE**