Version 28 février 2022

ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE

Liberté
Égalité
Fraternité

ECOLE ACADEMIQUE
DE LA FORMATION CONTINUE
(EAFC)

PRÉPARATION DU PLAN
ACADÉMIQUE DE FORMATION

2022-2023

MISE EN ŒUVRE DU SCHEMA DIRECTEUR DE LA FORMATION CONTINUE 2022-2025

Orientations de la politique académique en matière de formation des personnels

Contact DAFIP :
Rectorat Aix-Marseille – Délégation Académique à la Formation et à l'Innovation Pédagogique
1 place Lucien Paye
13621 Aix-en-Provence cedex 1
@ : paf.dafip@ac-aix-marseille.fr

Crédits photos
Couverture : © Headway/unsplash, E. Audras/PhotoAlto, Pixabay
Intérieur : © M. Genel/MENJS, Pixabay

SOMMAIRE

A QUI S'ADRESSE CE DOCUMENT DE CADRAGE ? 4
REMERCIEMENTS 4
EDITO 5
LE NOUVEAU SCHEMA DIRECTEUR 2022-25 : PRIORITES NATIONALES, BESOINS EN FORMATION ET REFERENTIELS METIERS 6
LA CREATION DE L'ECOLE ACADEMIQUE DE LA FORMATION CONTINUE (EAFC) 7
La gouvernance de l'école 7
La structure de l'EAFC 8
Le champ des formations couvert par l'EAFC 12
LA STRATEGIE DE L'EAFC DANS LE CADRE DU NOUVEAU SCHEMA DIRECTEUR DE LA FORMATION CONTINUE 14
Les axes forts d'une politique de formation de l'école académique et éléments de méthode 14
Des ressources à mobiliser 18
Les moyens 22
LA CONSTRUCTION DE L'OFFRE DE FORMATION 24
LES RECOMMANDATIONS AUX PRESCRIPTEURS et mise en œuvre du plan 30
Étape 1 : Orientations stratégiques 30
Étape 2 : Phase de dialogue EAFC - prescripteurs L'outil de dialogue avec l'EAFC 37
Étape 3 : Le recueil des offres de formation 38
LES RÈGLES BUDGÉTAIRES 39
La rémunération des intervenants 39
Les frais pédagogiques 39
Les frais de déplacement, de séjour et d'hébergement 40
La période transitoire entre deux années budgétaires 40
L'EVALUATION : INDICATEURS DE REUSSITE ET DEMARCHE QUALITE 41
LES ANNEXES 44
Annexe 1 : Le calendrier d'élaboration du paf 2022-2023 45
Annexe 2 : Le schéma directeur de la formation continue 46
Annexe 3 : Les Axes, priorités nationales et thématiques 49
Annexe 4 : Les compétences métiers 53
Annexe 5 : Les éléments de bilan des plans de formation 56
Annexe 6 : L'expression des besoins de formation réseaux (PFR) 68
Annexe 7 : Les types d'actions de formation du plan 71
Annexe 8 : L'outil de dialogue 74
Annexe 9 : Les personnels jeunesse et sport 79
Annexe 10 : L'hybridation des prescriptions et des formations 80
Annexe 11 : Les enveloppes budgétaires – stratégie d'utilisation 82
Annexe 12 : Les projets portés par l'EAFC 83
Annexe 12 : Le glossaire 90
Annexe 14 : Les liens utiles 92

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 membres du comité de pilotage et personnels de l'EAFC,
- aux prescripteurs de formation du PAF : corps d'Inspection, doyens des trois collèges, conseillers techniques du recteur,
- aux IA-DASEN porteurs de dossiers académiques et à leur adjoint 1er degré (A-DASEN 1D) interlocuteurs départementaux de l'EAFC ;
- à la directrice de l'Inspé et à la directrice du Réseau Canopé co-porteuses d'actions de formation prévues dans le cadre du partenariat renforcé EAFC-INSPE-CANOPE ;
- aux membres du conseil académique de formation (CAF) ;
- aux chefs d'établissement coordonnateurs des 21 réseaux de l'académie ainsi qu'aux inspecteurs référents de ces réseaux ;
- au recteur délégué à l'enseignement supérieur à la recherche et à l'innovation ;
- au CARDIE ;
- à la fédération de recherche SFERE Provence.

Mais aussi pour information :

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

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

www.ac-aix-marseille.fr

REMERCIEMENTS

Nous tenons à adresser nos plus vifs remerciements à tous les personnels de l'EAFC 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 directeur de l'EAFC responsable administrative et financière

Olivier MAS, Adjoint au directeur de l'EAFC responsable du pôle ingénierie

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

Vincent VALÉRY, Préfigurateur du projet de l'EAFC-Directeur de l'EAFC-DAFPE

EDITO

La création de l'école académique de la formation continue (EAFC) qui intègre le nouveau schéma directeur 2022-2025.

Conformément aux engagements pris par le ministère à l'issue du Grenelle de l'éducation et prenant appui sur le nouveau schéma directeur de la formation continue, l'EAFC d'Aix-Marseille est créée. Après une solide étape concertée de préfiguration, le projet de création est acté; de nouveaux axes seront visés en s'appuyant sur une stratégie globale répondant à une logique d'accompagnement, de proximité et de personnalisation. La loi n°2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance, avait déjà retenu pour les enseignants une formation obligatoire (Art 50). Cette évolution majeure a donné lieu à une modification du code de l'éducation-Art L912-1 à L912-4. La formation initiale et continue de tous les agents de l'éducation nationale constitue désormais une priorité ministérielle clairement affirmée. Cette évolution s'accompagne de l'installation du conseil académique de formation (CAF) consulté pour la mise en œuvre du PAF. L'académie d'Aix-Marseille relaie et alimente avec force et conviction cette priorité.

Une approche ambitieuse et pragmatique doit être privilégiée dans la construction et la mise en œuvre du futur plan de formation. L'intégration effective des personnels du 1er degré dans le périmètre de l'EAFC, l'identification de parcours de formation renforcés, accompagnés et certifiés sont deux leviers majeurs que nous devons intégrer dans l'offre de formation de cette nouvelle EAFC.

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

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

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

Cette dernière modalité de formation issue des échanges en réseaux fait désormais partie intégrante du paysage de l'académie. Elle s'appuie sur l'expression des attentes réelles du terrain et permet d'avancer vers l'installation de véritables réseaux apprenants. Notre démarche collective concertée intègre donc de nouvelles attentes : Valeurs de la République, usages du numérique, perfectionnement des pratiques professionnelles, développements professionnels de agents, cadres, personnels "Jeunesse et sports", sont autant de piliers sur lesquels nos priorités de formations viendront se décliner.

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

L'année 2022 est enfin celle de la pérennisation au sein de notre ministère des personnels « Jeunesse et Sports ». Cette évolution permet d'appréhender désormais de manière plus globale le temps dédié aux jeunes (scolaire et extra-scolaire). La formation continue intègre et stabilise cette nouvelle donnée dans une offre de service élargie.

Je serai particulièrement attentif à la réussite de l'ensemble des nouvelles missions confiées à l'EAFC 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 NOUVEAU SCHEMA DIRECTEUR 2022-25 : PRIORITES NATIONALES, BESOINS EN FORMATION ET REFERENTIELS METIERS

Naturellement, l'élaboration du PAF, les PFE, les plans de formation de réseau, l'accompagnement des personnels pour les actions ministérielles (PNF-hors PNF) répondent en premier lieu aux priorités nationales affichées par notre ministère dans le schéma directeur de la formation continue. Ces priorités (Annexe 3) sont déclinées dans la circulaire DGRH-DGESCO du 11 février 2022 MENH2201155C. Elles structureront le codage des actions de notre offre de formation. Elles reposent sur 6 axes du nouveau schéma directeur :

- Incarner et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation,
- Accompagner les équipes éducatives afin de perfectionnement des pratiques professionnelles et amélioration des résultats du système scolaire,
- Piloter la mise en œuvre au niveau territorial des politiques de la Jeunesse, de l'engagement, d'éducation populaire et des sports,
- Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation,
- Accompagner les entrants dans l'exercice et leurs responsabilités pédagogiques et managériales,
- Consolider les connaissances, les compétences et les usages du numérique.

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

Le schéma directeur de la formation continue publié dans la circulaire du 11 février 2022 fixe le cap à suivre pour trois ans. (Annexe 2)

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

LA CREATION DE L'ECOLE ACADEMIQUE DE LA FORMATION CONTINUE (EAFC)

Dans la continuité des mesures du Grenelle de l'éducation et en lien étroit avec les éléments structurant le schéma directeur de la formation continue, l'académie d'Aix-Marseille propose la création d'une école académique de la formation continue (EAFC).

Cette étape de préfiguration a été portée par la DRRH, le service formation de l'académie d'Aix-Marseille (DAFIP) en étroite collaboration avec la direction de l'Inspé et Canopé.

Cette école académique, qui s'inscrit dans les objectifs affichés dans un document de cadrage d'appel à expérimentation transmis aux recteurs, se propose de mener de front deux missions essentielles :

Organiser le pilotage de l'ensemble des actions de formation continue, **assurer la cohérence globale sur l'ensemble du territoire académique** de la politique de formation, (académie/départements/réseaux/établissements)

Mais aussi

Installer un incubateur d'actions et de modalités de formation préfiguratrices de la formation initiale et continue de demain.

Cette école représente le service académique de la formation. Elle articule et met en cohérence l'ensemble des actions de formations académiques, départementales ou de proximité (réseaux ou établissements). Elle impulse par ailleurs des rapprochements ou synergies à l'échelle de la région académique (formation initiale, cadres, innovation, disciplines à faibles flux, numérique…).

L'école est responsable des formations demandées et co-construites avec les partenaires (Inspé, Canopé, Université, IH2EF) avec lesquels elle peut être amenée à conventionner pour renforcer certaines collaborations.

LA GOUVERNANCE DE L'ÉCOLE

Elle est structurée autour d'un comité de pilotage, d'un conseil des partenaires et d'un conseil d'école ; son travail s'articule également avec le conseil académique de formation (CAF) mais aussi avec la planification des actions menées par les cellules opérationnelles de l'école.

Comité de pilotage

- Directeur de l'EAFC et ses adjoints ;
- DRRH ;
- Coordonnatrice des outils de pilotage de l'EAFC ;
- CARDIE ;
- DAFPE ;
- Doyens des 3 collèges ;
- Correspondante académique chargée de l'éducation prioritaire (selon les besoins) ;
- DRANE (selon les besoins) ;
- A DASEN 1D (selon les besoins).

Conseil des partenaires

Comité de direction élargi aux partenaires, Canopé, Inspé, et à des représentants des personnels de direction et IEN CCPD

Le conseil de partenaires est étroitement lié au Comité de pilotage selon les sujets abordés.

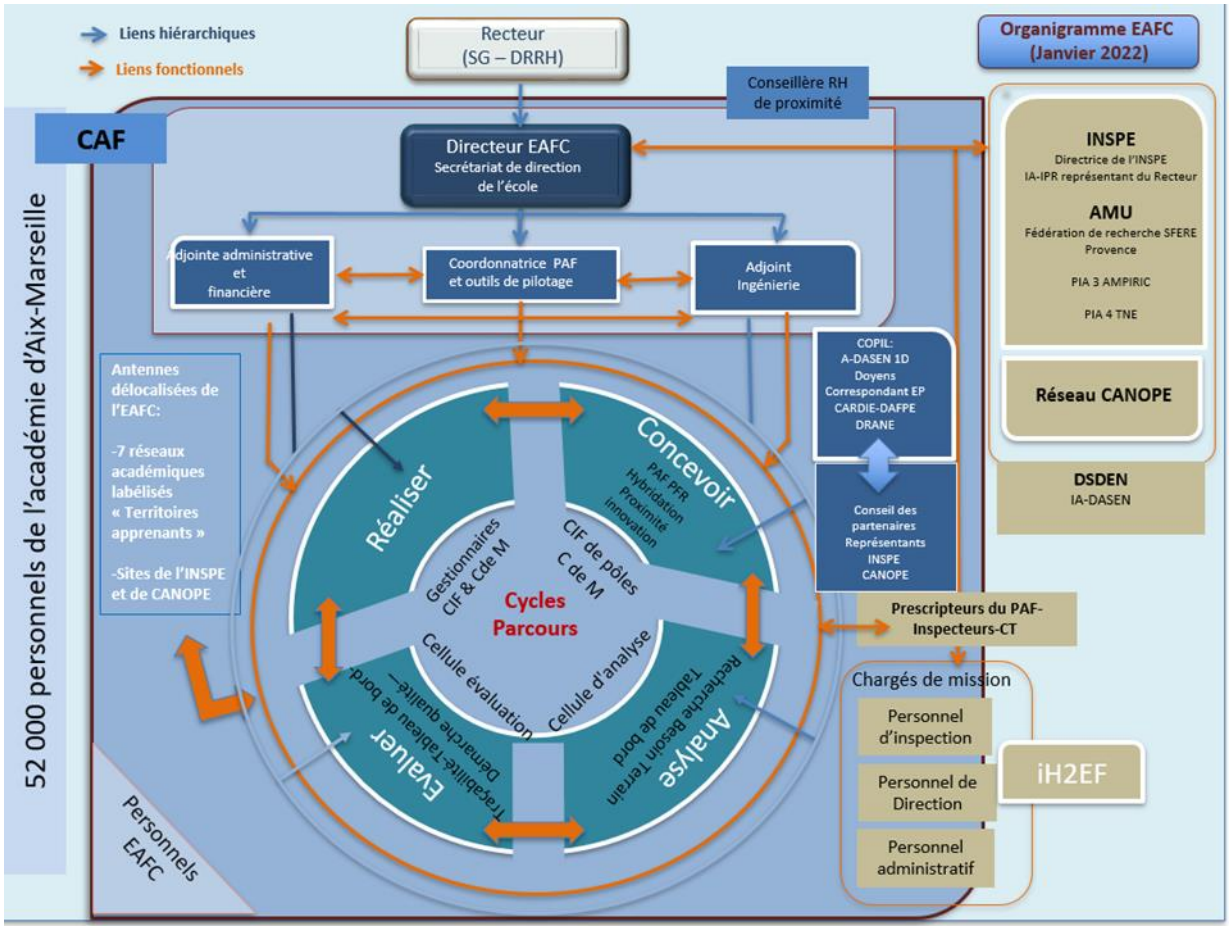
Conseil d'école

Sont associés à la gouvernance en conseil de l'école :

- Le Recteur ou son représentant (SG/DRRH) -Préside le conseil d'école ;
- La Conseillère RH de proximité ;
- L'équipe de direction de l'école académique ;
- Les IA-DASEN ou les A. DASEN-1D ou leur représentant ;
- La direction de l'INSPÉ ou son représentant (Directrice et directeurs adjoints) ;
- La direction de CANOPÉ ou son représentant ;
- Les doyens des 3 collèges d'inspecteurs ou leur représentant ;
- Un à deux représentants des personnels de direction ;
- Un à deux représentants des formateurs académiques ;
- La correspondante académique chargée de l'éducation prioritaire ;
- Le DRANE ;
- Le CARDIE ;
- Le DAFPE ;
- Les CT du recteur (ASH, DRAREIC, DAAC, DRAIO, CT EVS, …) ;
- Un représentant de l'académie de Nice.

LA STRUCTURE DE L'EAFC

Organigramme fonctionnel de l'Ecole académique de la formation continue



Cellules opérationnelles de l'école académique de la formation continue

Leur travail s'inscrit au service des objectifs stratégiques de l'école.

Chaque cellule, composée de (co)pilotes précise des objectifs opérationnels, programme ses actions et modalités de travail en lien étroit avec les orientations fixées par l'école dans le cadre du schéma directeur de la formation continue.

Les différentes cellules opérationnelles proposent une déclinaison des modalités d'évaluation retenues par l'école et affinent les indicateurs du tableau de bord général (renforcement de la culture de l'évaluation de l'EAFC) afin d'organiser les procédures de régulation de leurs actions.

Les différentes cellules opérationnelles de l'école sont les suivantes :

- **PAF, PFR et PFE** (conception, mise en œuvre, suivi et évaluation
- **PNF** (mise en œuvre et suivi)
- **CPF** (suivi et accompagnement)
- **Continuum de formation** – entrée dans le métier des néo titulaires (T1 – T2 – T3) (conception, mise en œuvre, suivi et évaluation)
- **Hybridation des prescriptions** (mise en œuvre, accompagnement et suivi)
- **Plan mathématiques, Plan français et des dispositifs d'accompagnement** d'aide à l'acquisition des savoirs fondamentaux (mise en œuvre, suivi et évaluation). Voir cadrage national et pilotage académique s/c du recteur (retour en Codir ou conseil d'école)
- **Certifications** (CAFFA, CAFIPEMF, CAPPEI) (formation, conception, mise en œuvre, suivi et évaluation)
- **Réseaux académiques et viviers de formateurs** académiques : valorisation – professionnalisation (accompagnement et suivi)
- Formation des cadres – formation inter-catégorielle (conception, mise en œuvre, suivi et évaluation)
- **Formations de personnels éducatifs**, techniques, sociaux et de santé et personnels « Jeunesse et sports ». (mise en œuvre suivi et évaluation)

Le travail de ces différentes cellules prend appui sur **les piliers stratégiques du projet de l'école académique** de la formation continue :

- Accès à la formation de tous les personnels ;
- Expression des besoins- Réponse aux besoins (Cellule d'Organisation des Formations des Offreurs - COFO)
- Formation de proximité ;
- Accompagnement et personnalisation ;
- Collaboration avec la recherche ;
- Apport de l'éducation prioritaire révélatrice de bonnes pratiques ;
- Valorisation de l'innovation.

Concomitamment à l'installation et à l'accompagnement d'une politique de formation portée par cette école académique, une réflexion précise sur les modalités de communication en direction de tous les acteurs concernés est conduite.

Missions confiées aux conseillers en ingénierie de formation (CIF)

Les conseillers en ingénierie de formation (CIF) jouent un rôle majeur dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des actions de formations proposées par l'EAFC. Dans la stratégie développée par l'EAFC, ils se trouvent tout naturellement à l'interface avec les prescripteurs

référents offreurs de formation (inspecteurs et conseillers techniques) mais aussi avec le terrain (écoles, EPLE, réseaux académiques, territoires apprenants, antennes délocalisées). Ils sont impliqués dans le pilotage des actions partenariales avec l'Inspé et les laboratoires de recherche (Recherche collaborative-Ampiric).

Plusieurs missions essentielles peuvent être distinguées :

- CIF de pôles (parcours disciplinaires ou transversaux) : ils sont interlocuteurs privilégiés des prescripteurs référents, offreurs de modules de formations et pilotes de parcours de l'analyse des besoins jusqu'à l'évaluation. Ils impulsent, co-construisent et aident à la formalisation de l'offre de formation de l'école. Ils contribuent à la mise en œuvre des actions de formation et accompagnent les prescripteurs tout au long de l'année dans un dialogue permanent et constructif. De plus, ils s'assurent du bon fonctionnement de l'étape de régulation des formations.
- CIF de réseaux (Interlocuteurs de l'EAFC sur les territoires) : Les CIF sont membres de droit des instances de réseaux (Directoire et conseil pédagogique). A ce titre, ils participent à l'analyse des besoins et mettent en œuvre les dimensions d'accompagnement et de proximité des plans de formation de réseaux développées par l'EAFC. Ils accompagnent également les établissements dans l'élaboration et le suivi de leur plan de formation. Enfin, en lien avec tous les acteurs du réseau, ils œuvrent à l'harmonisation des formations des différentes entités du réseau (établissements, territoires apprenants, antennes délocalisées, réseau éducation prioritaire, réseau académique et département).
- CIF de parcours : Les compétences et engagements spécifiques confèrent à certains acteurs de l'EAFC des capacités d'impulsion, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation de certains parcours de formation renforcés (parcours répondant à l'expressions de besoins nouveaux identifiés par la COFO, TNE, Innovation, Ingénierie, réseaux...).

Les moyens financiers de l'EAFC

Les délégations financières sont attribuées à l'EAFC par le recteur via le secrétaire général de l'académie sur la base d'un dialogue préalable (conférence budgétaire).

Des enveloppes budgétaires sont ensuite réparties aux prescripteurs référents offreurs de formation en charge de la mise en œuvre des modules proposés par l'EAFC. Une campagne spécifique est conduite pour les parcours personnalisés projetés.

Formation des personnels de l'école

Les formations seront proposées aux personnels du service afin de contribuer à leur montée en compétence.

Une réflexion est engagée sur la création d'un module de formation co-porté par l'EAFC, l'Inspé et Canopé adossé à un diplôme universitaire existant.

Dès le premier trimestre 2022, l'installation d'une démarche partenariale renforcée avec l'Inspé et Canopé vise à co-porter l'accompagnement de parcours personnalisés de formations projetés (PPP).
Il s'agit d'installer une démarche d'auto positionnement (outil et nature du questionnement au regard des besoins) mais aussi d'évaluation, de validation ou de certification du parcours (Badges).
Plus précisément, l'école s'engage sur la constitution d'un parcours dédié aux ingénieurs de formation et aux autres acteurs qui inscrivent leurs actions au service de l'EAFC (CIF,

formateurs académiques, conseillers pédagogiques, personnels EN, de l'Inspé ou de Canopé). L'adossement de ce parcours à un DESU ou autre mention déjà existante du Master MEEF de l'Inspé est à l'étude. Cet adossement sera conditionné à l'analyse des conditions d'accès au diplôme (et à ses droits d'inscription) compatibles avec les possibilités du public cible auquel ce diplôme se destine.

La définition des contenus de formation sera co-portée par l'Inspé, Canopé et l'EAFC.

Ce parcours pensé pour répondre aux besoins de l'EAFC et de ses acteurs, devra être à la fois souple dans la définition de ses contenus, mais aussi accessible en termes d'engagement pour ceux qui souhaiteraient s'y investir.

Une matrice de travail guidera les échanges :

- Définition du public cible
- Etat des lieux des ressources disponibles à mutualiser avec les différents partenaires
- Installation d'une démarche d'auto-positionnement accompagnée par des experts dédiés
- Définition des contenus de formation associés aux compétences attendues
- Installation d'une démarche destinée à valoriser/valider les acquis (badges).

Ce travail sera conduit entre février et juin 2022. Il sera préfigurateur d'une généralisation d'un nombre plus important de parcours.

Les CIF sont non seulement associés et aussi moteurs de ce travail ; ils bénéficieront des 1ères propositions opérationnelles et expérimentales issues des échanges pensées au service de l'EAFC. Ils contribueront dès le départ à la définition des besoins d'accompagnement :

- Ingénierie de formation
- Recherche collaborative
- Accompagnement de projet-Pilotage et évaluation
- Numérique

Une école académique qui s'appuie sur un lieu « incubateur » d'actions de formations préfiguratrices de la formation initiale et continue de demain

La formation continue se conçoit de plus en plus comme une réponse adaptée, contextualisée à une demande, à un besoin exprimé en lien avec les objectifs stratégiques d'un territoire (réseaux, écoles, établissements…).

L'école pourra donc disposer de plusieurs points d'appui identifiés sur le terrain (école ou collège en REP et REP+, réseaux…) dans lesquels les dimensions « territoire apprenant », « formation de proximité », « formation entre pairs » seront accompagnées, modélisées sur la base de nombreuses expérimentations déjà conduites dans l'académie. La construction d'un « collectif apprenant » en lien avec le continuum de formation et grâce à un appui partenarial solide avec la recherche (recherche collaborative avec les laboratoires de la fédération de recherche SFERE Provence d'AMU mais aussi le projet « AMPIRIC-PIA3 Apprentissages fondamentaux et rénovation de la formation initiale et continue » pourraient démontrer leur pertinence. Sur le territoire des Bouches du Rhône, des projets « TNE » pourront également être expérimentés à l'échelle des 13 réseaux du département.

Dans cette perspective et pour l'ensemble des sujets abordés ci-dessus, un maillage territorial précis (antennes délocalisées) est mis en œuvre.

Implantation physique de l'école et modalités des interactions avec les antennes au sein des territoires

L'implantation de l'EAFC est prévue au rectorat. Elle est complétée par l'identification d'antennes délocalisées (territoires apprenant labélisés au nombre de 7) mais aussi sur les différents sites de Canopé et Inspé (sous réserve de validation par les instances compétentes).

Les antennes délocalisées de l'EAFC (collèges « tête de réseau » -départements concernés)

- 4 « territoires apprenants » Marseille-13 (Quinet-Renoir-Prévert-Barnier)
- 1 « territoire apprenant » Avignon-84 (Roumanille)
- 1 « territoire apprenant" Martigues- 13 (Pagnol)
- 1 « territoire apprenant » Laragne-05 (Les hauts de plaine)
- 4 sites de l'Inspé (Aix-Marseille-Avignon-Digne)
- 4 sites départementaux de Réseau Canopé (ateliers Canopé 13-Marseille, 84-Avignon, 04-Digne-les-Bains et 05-Gap)

Une communication nouvelle à déployer

L'EAFC développe de nouveaux canaux de communication afin de s'adapter aux usages des personnels. Les réseaux sociaux viennent relayer les informations présentes sur le site web académique et envoyées aux personnels par mail. Le plan sera également utilement relayé sur les différents sites disciplinaires, publications académiques, lettres de rentrée des corps d'inspection et auprès des différents acteurs lors des instances, groupes de travail, 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. Un site dédié « EAFC » est développé. Il a vocation à y faire apparaitre clairement la notion de cycle et parcours désormais proposés dans l'offre de formation ainsi que des précisions sur le maillage territorial de l'école.

Enfin, un suivi nominatif et par thèmes des actions de formations du plan est effectué par les conseillers en ingénierie de formation (CIF) interlocuteurs au sein de l'EAFC des prescripteurs référents et des territoires. Ce suivi nominatif fait donc également l'objet d'une communication complémentaire.

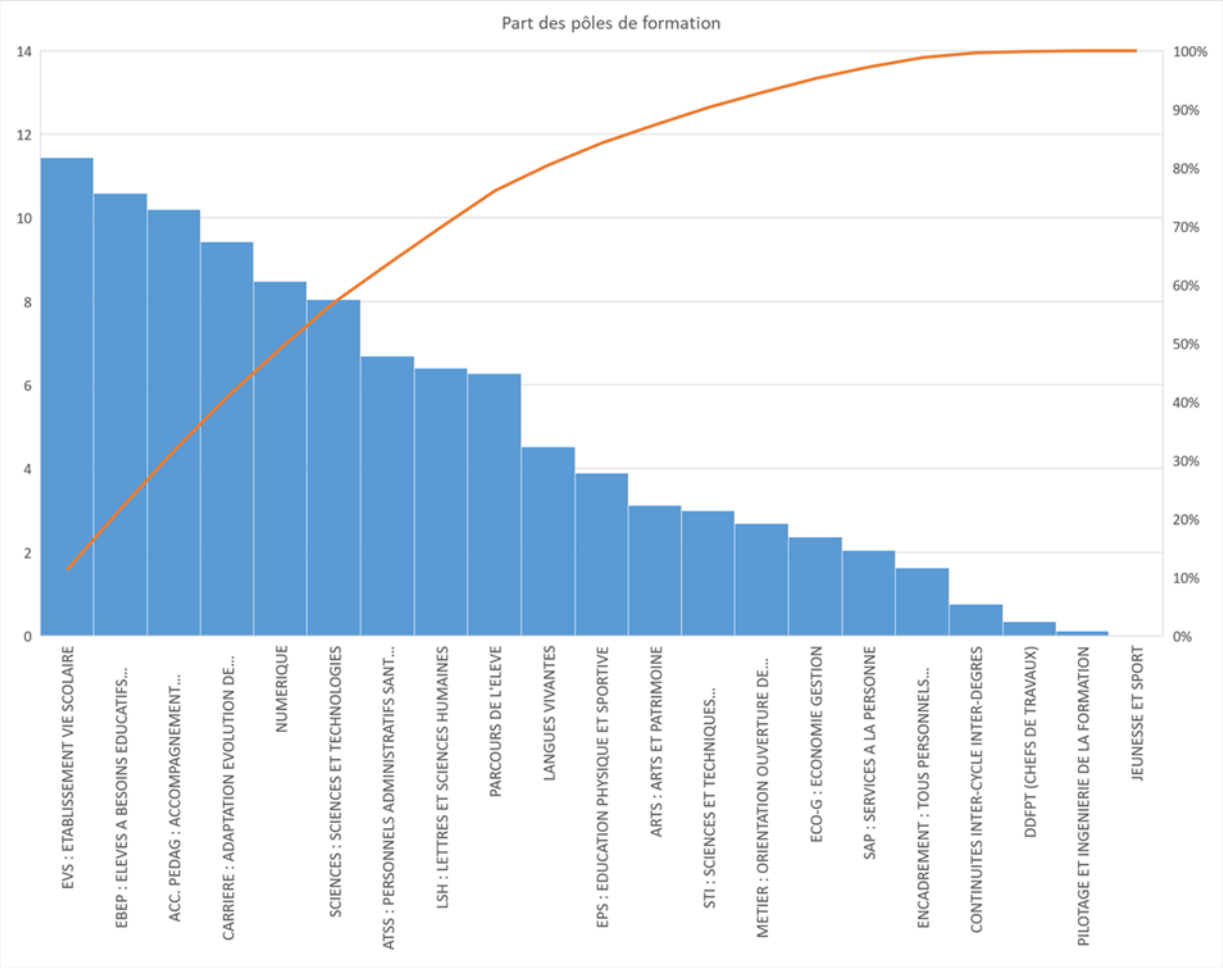
LE CHAMP DES FORMATIONS COUVERT PAR L'EAFC

Un descriptif précis de l'offre de formation académique de l'EAFC ainsi que les modalités d'expression des besoins débouchant sur des modules de formations dédiés sont précisés en

Annexe 8 (cycles et parcours). La totalité des personnels de l'académie d'Aix-Marseille est donc concernée par l'offre de formation de l'EAFC.

Cette organisation mobilise différentes modalités de recueil de candidatures (individuelles, collectives en établissement ou réseau, désignées).

Les modules de formation font référence à des contenus disciplinaires ou des thématiques transversales qui représentent le périmètre de la consommation potentielle de formation des différents acteurs.



LA STRATEGIE DE L'EAFC DANS LE CADRE DU NOUVEAU SCHEMA DIRECTEUR DE LA FORMATION CONTINUE

LES AXES FORTS D'UNE POLITIQUE DE FORMATION DE L'ÉCOLE ACADÉMIQUE ET ÉLÉMENTS DE MÉTHODE

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

L'obligation faite à tous les enseignants de se former tout au long de sa carrière est désormais inscrite dans la loi n° 2019-791 « pour une école de la confiance » du 26 juillet 2019 (Article 50) et a donné lieu à une modification du code de l'éducation (Chapitre II : dispositions propres aux personnels enseignants Articles L912-1 à L912-4). Le schéma directeur de la formation continue (Circulaire MENH2201155C du 11 février 2022) réaffirme par ailleurs des objectifs de formation dont les 6 axes (Valeurs de la République, Perfectionnement des pratiques professionnelles et amélioration des résultats du système scolaire, Jeunesse et sports, Développement professionnel et collectif de travail-Politique RH, Cadres et Usage du numérique) doit impérativement s'adresser à l'ensemble des personnels de notre académie. Un regard ciblé sur des indicateurs permettant de mesurer l'écart à cet objectif ambitieux dont chacun mesure les enjeux, est apporté dans le travail préparatoire à la conception du plan de formation. L'ampleur du défi à relever dans le contexte de la crise sanitaire nous amène à porter un regard sur ces indicateurs sur une période de 3 années consécutives. (Annexe 5)

Stratégie permettant d'engager le plus grand nombre de personnels dans la formation

Cet élément constitue un point de vigilance central dans les préoccupations de l'EAFC. S'appuyant sur l'obligation de formation affichée désormais dans la loi et dans le code de l'éducation, mais aussi sur la volonté retranscrite dans le schéma directeur de la FC d'offrir à 100% des personnels l'accès à certains parcours de formation, l'EAFC s'est dotée d'un tableau de bord permettant de mesurer cette ambition.

L'indicateur du taux de participation des agents de tous les cycles aux parcours thématiques disciplinaires et transversales est donné aux prescripteurs référents (sur 3 ans) afin qu'ils intègrent cette donnée pour la faire progresser. L'EAFC reste attentive à l'évolution de cet indicateur au moment de valider l'offre de formation.

Par ailleurs, l'EAFC se dote dès le printemps de parcours personnalisés projetés intitulés "Les oubliés de la formation" afin que chacun (formateur, agent, prescripteur, inspecteur, accompagnateurs) s'interroge sur les raisons de la rupture du lien entre l'agent et l'offre de formation et tente de le reconstruire. La cellule COFO (Cellule d'organisation des formations d'offreurs) de l'EAFC pilotera ce travail majeur.

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

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

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

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

La cible de 100 % des personnels de l'EN formés sur 3 ans est affichée par l'EAFC. Elle constitue pour nous une cible ambitieuse.

Les priorités nationales identifiées et sont indexées aux 6 axes du schéma directeur.

La démarche conduite au sein de l'EAFC 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

L'identification de parcours de formation renforcés, négociés avec les intéressés, accompagnés et certifiés concourent également à l'atteinte de cet objectif.

Par ailleurs, une "démarche qualité" installée dans l'académie permet d'améliorer le service rendu et rend possible l'expression des besoins. Complémentairement, les prescripteurs s'appuieront utilement sur les comptes rendus des entretiens PPCR (volet formation) ou entretiens professionnels des personnels administratifs (volet formation). Ces informations transmises aux prescripteurs et discutées à l'occasion d'un travail avec les corps d'inspection (propositions de modalités d'exploitation de ces données) servent également de base à la construction de l'offre du plan 2022-2023 de l'EAFC davantage ciblée sur les besoins et pourront donner lieu à la mise en œuvre de parcours personnalisés spécifiques.

Des parcours individualisés de formation « réalisés » ou « projetés »

Des parcours thématiques disciplinaires et transversales

Pour rendre compte de l'offre de formation des thématiques disciplinaires et transversales, des modules et parcours sont affichés par l'EAFC ; ils s'adressent aux différents publics identifiés dans les cycles de l'école (Voir Annexe 8 cycles et parcours). Ils formalisent le périmètre des thématiques portées par le plan et sont pilotés par les prescripteurs référents.

Plus précisément, l'EAFC affichera dans le plan prochain :

- Une offre de formation des prescripteurs référents composée de modules de formations indépendants (modalités inchangées par rapport à l'année dernière)
- Des Parcours disciplinaires et transversaux (ensemble cohérents de modules) répondant à un objectif défini et "sanctionné" par une validation
- Des parcours de formation renforcés (montée en compétence d'un groupe de personnels-hors enveloppe budgétaire de la prescription) : Parcours personnalisés projetés-PPP (négociés et accompagnés) qui induisent un auto-positionnement et une certification d'un niveau de compétences atteint en lien avec le référentiel de « compétences-métier » visé (enseignants, formateurs, personnels administratif, cadres…) parcours « types » ou plus ou moins « personnalisables ». Ces parcours font l'objet d'une campagne spécifique.

Par ailleurs l'EAFC pourra attester, à la demande, des Parcours personnalisables réalisés-PPR « Photographie » d'un parcours de formation déjà réalisé. Cette « Photographie » de l'ensemble des formations suivies pourra être mis en cohérence, par les référents de thématiques afin de faire émerger un parcours de formation déjà réalisé. En fonction de la ligne directrice de ce parcours, il pourra être proposé au personnel, un complément de formation pour obtenir une validation, ou une qualification, ou un diplôme.

En regroupant la logique des PPP et des PPR, l'EAFC réfléchit à l'idée de la constitution d'un portfolio « formation » personnalisé utile au parcours professionnel des agents de l'académie.

Des conditions d'intégration du 1er degré dans le périmètre de l'école académique

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 et départementales.

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

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

Par ailleurs, une vigilance toute particulière sera accordée à l'engagement des pilotes départementaux dans la mise en œuvre effective des modules de formation dédiés aux personnels du 1er degré ainsi qu'aux continuités 1er/2nd degrés. Une démarche de « sanctuarisation » de dates pourvues en remplacements permettant aux personnels du 1er degré de bénéficier de certaines actions du PAF, s'installe progressivement grâce au travail conjoint EAFC/ Adjoints aux IA-DASEN 1er degré (A-DASEN 1D). Ces interlocuteurs opérationnels, associés au doyen des IEN 1er degré, sont membres de droit du conseil de l'EAFC.

Des parcours dédiés aux personnels du 1er degré sont affichés et accompagnés (PPCR, TNE…) par L'EAFC en lien étroit avec les IEN CCPD.

Stratégie permettant d'intégrer le 1er degré dans le périmètre de l'EAFC

Un groupe de travail spécifique dédié à ce sujet a émis des propositions. Chacune d'entre-elle est discutée collégialement avec les acteurs concernés afin d'en mesurer le caractère stratégique, fonctionnel et opérationnel.

Les 11 propositions du groupe sont les suivantes :

- Conforter un pilotage académique de la formation du 1er degré (schéma directeur et EAFC) qui laisse la place aux spécificités et aux complémentarités territoriales.
- Renforcer les thématiques de formation à pilotage académique destinées au 1er degré (Cohérence et synergies) -Directeurs d'école, Psy EN, Néo titulaires, Maternelle, Cadres, Plan Mathématiques et Plan Français.

- Agir sur les 18h dédiées à « l'animation pédagogiques et actions de formation continue ».
- Sanctuariser 5 à 6 mercredis dans l'année dédiés à la formation continue pilotée par l'EAFC.
- Proposer des temps de formation complémentaires (Formations qualifiantes) sur le temps des petites vacances (Volontariat-Versement de l'indemnité de formation).
- Proposer l'accès aux parcours personnalisés projetés (PPP) et en calibrer l'effectif des bénéficiaires 1er degré (PPP dédiés au PPCR, à TNE, …) en concertation avec les 4 A-DASEN 1D.
- Développer des temps de formation à distance synchrones ou asynchrones rendant l'accès moins contraignant (Auto formation, webinaires, accès aux ressources en ligne, parcours M@gistère, …) Parcours de formation validés par des badges.
- Faciliter l'accès des personnels du 1er degré aux formations de réseaux et expérimentations de proximité (PFR, Recherche collaboratives, Territoires et réseaux apprenants, PIA3 Ampiric, …).
- Systématiser le partage d'outils entre l'échelon académique et celui des départements (Recueil de besoins, auto positionnement, validation de parcours, démarche qualité…),
- Procéder à un rapprochement des calendriers de travail des offres de formation des personnels 1er et 2nd degrés.
- Associer au pilotage de l'EAFC les acteurs opérationnels concernés (Groupe 1er degré piloté par l'IA-DASEN 05, A-DASEN.1D, Doyen 1er degré, IEN 1er degré de l'EAFC).

Une cohérence et complémentarité du PAF avec les actions PNF

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

A titre d'exemple, les acteurs de notre académie ont été associés au pilotage au niveau national, à un PNF relatif à l'ingénierie de formation, une déclinaison académique de cette action est donc mise en œuvre au service d'une montée en compétence des membres de l'EAFC.

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

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

La création de deux EAFC sur la région académique donnera lieu à l'identification commune de parcours ou actions de formation mobilisables sur la modalité « distancielle » (Cadres, Administratifs, Innovation, etc.). Cette modalité conjointe permettra de mutualiser et donner un accès facile également à d'autres académies avec lesquelles nous avons déjà engagé une démarche de partenariat (Guadeloupe notamment).

DES RESSOURCES À MOBILISER

Des prescripteurs forces de proposition

L'EAFC sollicite (hors PFR) des prescripteurs qui formalisent une offre dans le cadre des priorités définies et au service du développement des compétences des référentiels métiers. Ils tiennent compte des éléments fournis par le tableau de bord (voir chapitre : Évaluation, indicateurs de réussite et démarche qualité) pour faire évoluer, si nécessaire, leur proposition de prescription. Ils utilisent l'enveloppe prédéfinie en journées stagiaires académiques (JSA) de la thématique pour laquelle ils souhaitent prescrire afin de formuler des propositions dont ils ont la charge de la mise en œuvre et du suivi. De cette manière, le prescripteur référent, en charge d'un secteur disciplinaire ou d'une thématique transversale (numérique, action culturelle, citoyenneté, valeurs de la République, sécurité, éducation prioritaire, etc.), prépare en amont avec les autres acteurs concernés dont les prescripteurs associés par cette même prescription (internes et/ou externes) les propositions de formation, puis devient l'interlocuteur privilégié de l'EAFC lors de la phase de dialogue pour la construction du plan. Pour ce faire, il dispose des éléments de bilan des actions conduites lors des plans précédents. 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.

Les prescripteurs référents sont sollicités par ailleurs pour proposer et accompagner certains parcours personnalisés projetés (PPP) sur le domaine placé sous leur responsabilité.

L'innovation et de la recherche dans la structuration de l'EAFC

Recherche et innovation sont deux piliers majeurs du projet de l'EAFC. De nombreuses actions sont développées, impulsées ou renforcées grâce aux dimensions d'accompagnement et de proximité du projet d'école s'appuyant sur les excellentes relations partenariales installées depuis de nombreuses années avec l'Inspé, les laboratoires de recherche de SFERE Provence (AMU) et Canopé.

Deux parcours de formation dédiés illustrent cette orientation stratégique en plus des dispositifs déjà existants qui seront prolongés (Ampiric-PIA3, Territoires apprenants, Projets recherche collaborative avec SFERE Provence, Lab de l'innovation, etc.)

- Parcours personnalisé projeté (PPP) « Innovation » ;
- Parcours personnalisé projeté (PPP) « Ingénierie de formation ».

Les accompagnateurs CARDIE

Les accompagnateurs CARDIE représentent une grande diversité de profils et de missions : professeurs d'écoles, professeurs disciplinaires, directeurs, conseillers pédagogiques, PERDIR, formateurs INSPE.

Ils ont vocation à aller à la rencontre des équipes enseignantes qui sollicitent le pôle recherche – développement – innovation – expérimentation.

Lorsque l'ensemble des actions innovantes est identifié, un filtrage préalable permet de mettre à l'écart des projets très éloignés des priorités nationales, ou ne concernant qu'un nombre trop limité d'acteurs.

Sur cette base, le CARDIE les répartit sur le terrain en binômes (un polyvalent est généralement associé avec un spécialiste de la question).

Leur rôle va consister à aider les enseignants :

- A mieux formuler leur projet, à l'oral comme à l'écrit.
- A les mettre en réseau avec d'autres écoles ou établissements travaillant sur la même thématique ; la CARDIE dispose pour ce faire d'une carte régulièrement actualisée, où sont mentionnés le lieu, le niveau d'enseignement, le domaine et le degré de maturité de chaque action.
- A répondre à une demande spécifique de formation, pédagogique ou technique. Dans ce cas, le CARDIE se rapproche des CIF qui peuvent utilement le diriger vers les personnes ressources compétentes et implanté dans le réseau.
- A pratiquer de la co-intervention dans la classe : depuis la préparation de la séance jusqu'à l'animation et le débriefing.

Il s'agit donc d'un parcours d'aide, adapté aux attentes et aux besoins de chaque équipe qui s'étale sur 18 heures (dont 15 en présentiel) et peut se prolonger durant deux années.

Lorsque les accompagnateurs considèrent que l'action est parvenue à maturité, ils invitent l'équipe :

- A la diffuser grâce à une présentation en Lab de l'innovation ou à la journée académique de la pédagogie. Des films relayés sur la chaine You Tube de l'académie ou des articles publiés sur les sites CARDIE / CANOPE / INSPE amplifient la communication vers un large public.
- A produire de la ressource.
- A intégrer ou initier des collectifs apprenants, centrés sur cette thématique. Dans ce cadre, ils côtoieront des enseignants-chercheurs, des personnes ressources (CANOPE, INSPE, DRANE) et des partenaires extérieurs.
- A déposer un projet de recherche collaborative (SFERE-Provence) ou un projet LeA-IFE, ouvertures fortement encouragées, de manière à maintenir une dynamique et une capacité à réinventer sans cesse son action, pour le profit des élèves et des enseignants.

Le parcours se poursuit donc, à un niveau expert, et place les accompagnateurs dans un rôle de « passeur ».

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

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

Sur la base de cet environnement favorable, la DAFIP puis l'EAFC sont successivement partenaires majeurs du projet financé par le PIA3-Investissement d'avenir, destiné à mener une recherche sur les questions de formation initiale et continue au service de l'acquisition de savoirs fondamentaux des élèves de notre académie. Cette expérimentation qui est maintenant dans sa deuxième année de fonctionnement, s'engage pour une période de 10 ans prendra appui sur les 21 réseaux académiques.

Les partenariats privilégiés

Un partenariat solidement installé avec l'INSPÉ

Le partenariat entre l'EAFC et l'INSPÉ peut s'appuyer sur un travail de fond solide et fonctionnel entre les deux institutions (Rectorat-Université) construit depuis de nombreuses années. L'EAFC reste donc l'interlocuteur privilégié de l'INSPÉ pour la formation initiale et la mise en œuvre du projet d'accréditation avec l'installation de la nouvelle maquette du master MEEF et son alternance intégrative.

Par ailleurs dans la conception de l'offre de formation, le recours aux formateurs de l'INSPE, aux enseignants chercheurs en formation continue, pour les préparations aux concours mais aussi pour la formation aux certifications complémentaires (CAFFA-CAFIPEMF et CAPPEI) et autres projets de recherche collaborative, constitue un axe majeur de la politique de formation de l'EAFC.

Un co-portage INSPÉ/EAFC d'actions ciblées en formation continue (PAF), continuée (entrants dans le métier T1/T2/T3), intègre également le périmètre de la nouvelle accréditation.

En s'appuyant sur les apports de la recherche, des actions sont développées à destination des personnels de l'académie (dispositif Recherche/ Formation/ Terrain). Grâce à de telles actions et à 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 accompagnent ce partenariat. Des initiatives conjointes sont menées notamment celles autour de la labélisation « Territoire apprenant ». Complémentairement, l'INSPÉ pourra aussi répondre à l'appel d'offre des prescripteurs sur les modules inscrits au PAF (1er 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 l'EAFC et l'INSPÉ (budget de projet de l'INSPÉ). Le conseil académique de formation formalise le résultat de cette concertation fonctionnelle.

Le projet PIA3 "Ampiric"-Acquisition des savoirs fondamentaux

Le projet PIA3 Ampiric est un projet porté par AMU (Financement Caisse des dépôts et consignation de 10 millions d'euros sur 10 ans) dans lequel l'académie est partenaire principal. L'objet est la question de l'acquisition des savoirs fondamentaux en école et EPLE et de ses incidences sur la formation initiale et continue des enseignants. Le mode d'entrée retenu est essentiellement l'installation de projets de recherche collaborative des 8 réseaux académiques expérimentateurs puis à l'ensemble des 21 réseaux par la suite. Quatre projets Ampiric de réseaux ont été lancés en septembre 2021. Ils sont accompagnés par des acteurs du service formation et des enseignants-chercheurs désignés par l'équipe exécutive d'Ampiric. L'EAFC prendra appui sur ce projet Ampiric (DAFIP co-porteur avec AMU du projet au moment du dépôt des candidatures à la caisse des dépôts et consignation) car il s'inscrit pleinement dans l'objectif n°2 assigné à l'école académique « Installer un incubateur d'actions et de modalités

de formation préfiguratrices de la formation initiale et continue de demain. (Recherche collaborative-Partenariat Laboratoires de recherche- PIA3 AMPIRIC- Labélisation Territoire apprenant-Etablissement formateur- Formation de proximité…) ». Il contribuera à renforcer le partenariat avec l'Inspé, en s'appuyant encore davantage sur les apports de la recherche, ainsi qu'avec Réseau Canopé, également partenaire d'Ampiric au titre de la formation et de la diffusion-valorisation.

Les fiches de réponse à l'appel à projet Recherche/formation/Terrain SFERE- Provence et celui du projet Ampiric PIA3, rendent compte du travail sur lequel l'EAFC s'appuie sur le registre de la recherche collaborative.

La notion de communauté de pratique (Enseignants écoles ou EPLE d'une part, et enseignants chercheurs d'autre part) développée sur le territoire en lien avec les priorités nationales affichées dans le schéma directeur de la FC, constitue de véritables laboratoires préfigurateurs de la Fi et FC de demain portée par l'EAFC. (Annexe 12)

Des axes partenariaux nouveaux EAFC/ Réseau CANOPÉ/INSPÉ

L'ouverture de l'EAFC conduit à développer des axes stratégiques nouveaux ce qui légitime donc la montée en compétence de ses acteurs (intégration du 1er degré, offre de nouveaux parcours de formation à accompagner, apport de la recherche, installation des réseaux comme lieux de formation, formation de proximité, accompagnement de projets, renforcement de la culture de l'évaluation, ingénierie de formation, numérique…). Tous ces éléments sont autant de sujets qui méritent d'être travaillés collectivement. Il s'agit de mobiliser les compétences avérées et reconnues en matière formation de formateurs de l'INSPÉ (Mention 4 du Master MEEF, DESU…) et de Réseau Canopé pour construire ou renforcer des compétences en Ingénierie de formation pour les acteurs de l'EAFC.

Le projet d'école est l'occasion de formaliser avec l'Inspé et Canopé une maquette de formation d'un diplôme universitaire (adossé à un parcours de la mention 4 du Master MEEF) afin de prévoir la montée en compétence des acteurs de l'EAFC.

Les compétences de Canopé et de l'Inspé seront sollicitées pour installer une démarche d'auto-positionnement et de validation des acquis ou compétences.

Un groupe de travail dédié accompagne la conception de parcours de formation.

Par ailleurs, l'INSPÉ et CANOPÉ proposent (sous réserve de validation dans les instances compétentes) que leurs sites respectifs sur le territoire de l'académie d'Aix-Marseille soient identifiés comme des antennes délocalisées de l'EAFC susceptibles d'accueillir des modules et parcours de formation. Cette démarche renforcera ainsi la qualité de notre partenariat déjà solidement installé sur le registre de la formation initiale, continuée, continue, de la recherche collaborative, du numérique ou enfin de l'innovation.

Les formateurs académiques

Pour mettre en œuvre les modules et parcours de formation, l'EAFC s'adresse prioritairement aux formateurs titulaires des certifications (CAFFA, CAFIPEMF, CAPPEI…). L'académie dispose d'une cartographie permettant d'identifier les champs de compétences de ces personnels certifiés.

Complémentairement, l'EAFC souhaite se doter d'un parcours de formation « Ingénierie de formation » dont la conception et la mise en œuvre seront co-portées par l'EAFC, l'Inspé et Canopé afin de permettre une montée en compétences des CIF puis plus largement des autres acteurs potentiels sollicités par l'école.

LES MOYENS

Des moyens équitablement répartis

Un groupe de travail, composé de tous les prescripteurs volontaires, avait donné lieu à l'écriture d'un modèle de répartition des moyens prenant en compte à la fois le poids des prescriptions respectives mais aussi des éléments de pondération qui impactent concrètement certaines prescriptions plus que d'autres (actualité des réformes, part de contractuels à former, nombre de diplômes à préparer, capacité à mobiliser des ressources en formation, orientations académiques…). Ce modèle validé par le recteur reste l'outil de référence de l'EAFC 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.

Des modalités d'actions de formation

La labélisation de « territoires apprenants » : un intérêt grandissant réaffirmé

La place des territoires apprenants (école collège LGT LP circonscription réseau) dans le processus de professionnalisation de proximité de la formation initiale et continue est désormais admise de tous ; ceci constitue un axe majeur du projet EAFC. Cette démarche peut encore progresser et s'imposer à nous. Elle doit permettre la mobilisation de nouvelles modalités de formation et encourager l'expression des équipes de terrain comme nouvelles ressources de la formation initiale et continue. Ces nouvelles organisations peuvent prendre la forme de formations entre pairs. Par ailleurs, plusieurs initiatives locales ont permis d'amorcer le maillage du territoire, d'identifier des lieux d'accueil privilégiés pour la formation initiale et continue répondant ainsi à cette logique de proximité et d'échanges. Un label académique « Territoire apprenant » a été créé et structure le travail déjà existant de ces territoires. (Annexe 12 Protocole d'installation du territoire apprenant). Cette étape impulsée par la DAFIP est désormais formalisée par l'EAFC, et permet d'aider de nouveaux réseaux académiques à organiser la plus-value de leur travail.

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

Les modalités 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 dans ce document. Il convient également de mobiliser le rôle des « réseaux ou territoires apprenants » en formation initiale pour les fonctionnaires stagiaires ou les étudiants, promouvoir ce type de formation en établissement ou en circonscription à destination des enseignants néo-contractuels ou néo-titulaires T1/T2/T3 entrant dans le métier, au même titre qu'en formation continue.

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

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

Des mesures budgétaires incitatives affichées par l'EAFC valorisent le recours à ces modalités.

L'intégration de la modalité d'hybridation

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

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

LA CONSTRUCTION DE L'OFFRE DE FORMATION

Processus de construction de l'offre de formation

Etapes de construction du PAF au sein de l'EAFC

Le schéma ci-après présentant les différentes étapes d'élaboration et de mise en œuvre du plan académique de la formation, permet de situer les étapes de pilotage/mise en œuvre/ régulation des actions de formation :

Rédaction et publication du document de cadrage académique. (Bleu)

Ce document publié chaque année permet d'aider les acteurs de la formation à mettre en œuvre le schéma directeur en vigueur, il est rédigé en prenant en compte ce dernier ainsi que les priorités nationales, les orientations académiques et de région académique et les référentiels métiers. Toutes ces données permettent de définir les orientations stratégiques. Sont également pris en compte les éléments de bilan des plans précédents et les besoins exprimés par le terrain, ainsi que les apports suites aux échanges avec les différents acteurs et instances (CDF, CAF, CTA, Collèges des inspecteurs, Conseil de l'Inspé, …).

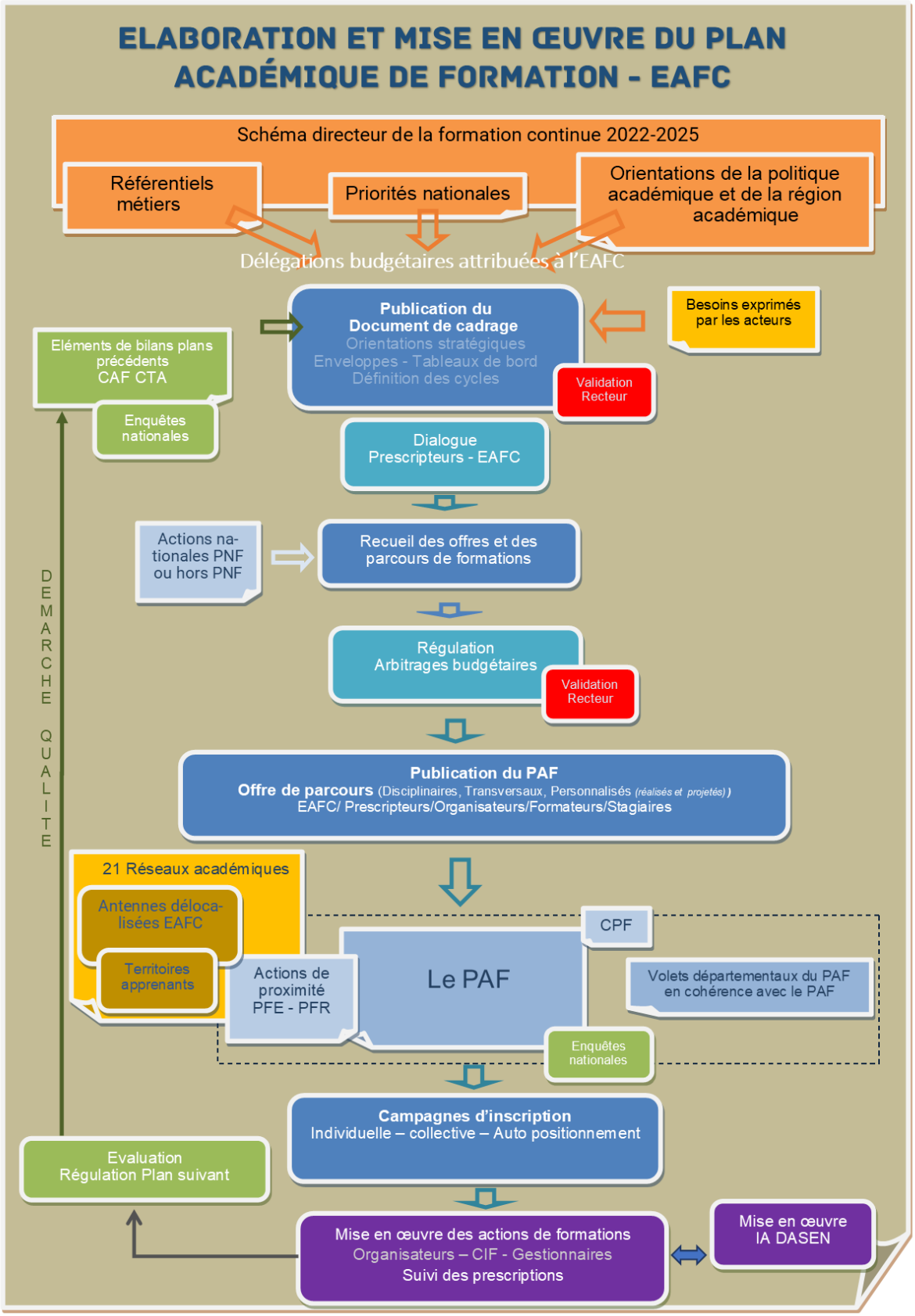
Il est accompagné d'outils de dialogue comprenant les enveloppes, et les tableaux de bord. Enfin, il définit les cycles et le type de parcours qui peuvent être construits.

Etapes de dialogue pour formaliser l'offre de formation de l'EAFC (Bleu)

Etapes de validation (Rouge) /publication (Bleu)

Etapes de mise en œuvre de l'offre de formation (Violet)

Etapes de régulation (Démarche qualité, instances, enquêtes nationales) (Vert)


ELABORATION ET MISE EN ŒUVRE DU PLAN ACADÉMIQUE DE FORMATION - EAFC
Schéma directeur de la formation continue 2022-2025
Référentiels métiers
Priorités nationales
Orientations de la politique académique et de la région académique
Délégations budgétaires attribuées à l'EAFC
Publication du Document de cadrage
Orientations stratégiques
Enveloppes - Tableaux de bord
Définition des cycles
Validation Recteur
Besoins exprimés par les acteurs
Eléments de bilans plans précédents CAF CTA
Enquêtes nationales
Dialogue Prescripteurs - EAFC
Actions nationales PNF ou hors PNF
Recueil des offres et des parcours de formations
Régulation Arbitrages budgétaires
Validation Recteur
DEMARCHE QUALITE
Publication du PAF
Offre de parcours (Disciplinaires, Transversaux, Personnalisés (réalisés et projetés))
EAFC/ Prescripteurs/Organisateurs/Formateurs/Stagiaires
21 Réseaux académiques
Antennes délocalisées EAFC
Territoires apprenants
Actions de proximité PFE - PFR
Le PAF
CPF
Volets départementaux du PAF en cohérence avec le PAF
Enquêtes nationales
Campagnes d'inscription
Individuelle – collective – Auto positionnement
Evaluation Régulation Plan suivant
Mise en œuvre des actions de formations
Organisateurs – CIF - Gestionnaires
Suivi des prescriptions
Mise en œuvre IA DASEN

Une démarche participative éclairée par des indicateurs stratégiques

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

- les prescripteurs, inspecteurs et doyens des trois collèges, conseillers techniques du recteur ; les chefs d'établissements, coordonnateurs de réseaux et les conseillers en ingénierie de formation de l'EAFC (CIF) ;
- les IA-DASEN porteurs de dossiers académiques et les Adjoints 1er degré aux IA-DASEN interlocuteurs départementaux de l'IAFC ;
- l'INSPÉ, co-porteur de projets prévus dans le cadre de l'accréditation ;
- Réseau Canopé dans ses missions d'opérateur de formation des enseignants dans un environnement numérique ;
- les partenaires sociaux représentés dans les différentes instances (1er et 2nd degrés) et notamment dans les conseils départementaux de formation, groupes de travail académiques ou conseil académique de formation (CAF) ;
- les usagers concernés et bénéficiaires des dispositifs de formations dont les avis sont recueillis via les procédures de type « démarche qualité » et analyse de besoins.

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

Les éléments de structuration du programme académique de l'école adossés aux 6 axes du schéma directeur 2022-2025

L'offre de formation de l'EAFC se structure autour des axes du schéma directeur (Annexe 2).

Modules et parcours de l'EAFC intègreront au moment de leur conception l'ensemble de ces éléments stratégiques déclinés en priorités nationales (Annexe 3) et devront tenir compte des référentiel métier (Annexe 4) ainsi que des orientations de la politique académique et de la région académique.

Les besoins exprimés par les acteurs

Elle s'appuie donc sur la démarche qualité installée pour l'ensemble des modules et parcours de l'offre de formation de l'EAFC.

Elle est croisée avec des données issues des différentes enquêtes flash que l'école conduira notamment pour recenser les besoins que pourraient exprimer les agents jamais convoqués par le PAF. Ces agents se verront proposer de s'inscrire à un parcours personnalisé projeté (PPP) « les oubliés du PAF » accompagné par un tuteur ou professionnel de la FC.

L'ensemble de ces données est complété par celles issues des échanges conduits pendant, en amont et en aval du CAF avec les organisations professionnelles membres de cette instance académique.

Les axes de travail pour renforcer le recueil des besoins :

- Recueil des besoins individuels :
  - Par l'exploitation des réponses à la démarche qualité
  - Par l'évaluation à l'occasion des PPCR et des entretiens professionnels
  - Pour un recueil accessible à tous les personnels pour permettre à chacun, à partir du site de l'EAFC, d'exprimer des besoins et de formuler des demandes en formation.
- Recueil des besoins collectifs
  - Par les demandes de formations émanant des instances de réseaux

- Par l'analyse du volet formation de l'évaluation des établissements

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

L'échelon réseau est maintenant solidement installé dans la politique académique développée par M. le recteur. Dans cette perspective, les conseillers en ingénierie de formation de l'EAFC (CIF) sont partie prenante des directoires ou conseils pédagogiques de réseaux (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 de formation ce qui permet de répondre aux demandes toujours plus nombreuses exprimées par le terrain.

Définition des cycles et des modalités retenus pour la structuration des parcours

Les différents cycles identifiés permettent :

- De s'assurer que le projet d'école s'adresse à tous les publics de l'académie,
- De proposer une offre de formation plus adaptée et cohérente
- De proposer un affichage par public pour améliorer la lisibilité du plan et faciliter les recherches
- De renforcer la notion d'appartenance

L'offre de formation (« Consommation de formation » des acteurs) est déclinée en plusieurs formats :

- Des modules indépendants de formations (Modalités inchangées par rapport à l'année dernière) organisés en thématiques disciplinaires et transversales.
- Des Parcours disciplinaires et transversaux (Ensemble cohérents de modules) répondant à un objectif défini et "sanctionné" par une validation
- Des parcours de formation renforcés dits " Parcours personnalisés projetés (PPP)" accompagnés par un expert. Ils sont, soit pré définis par des modules génériques, soit personnalisables partiellement ou totalement en fonction de la nature du parcours demandé. Ils donnent lieu à un auto positionnement et à une validation d'acquisition des compétences attendues. Ils sont négociés avec les intéressés et positionnés sur le hors temps scolaire.
- Par ailleurs l'EAFC peut, à la demande, attester de Parcours personnalisables réalisés-PPR. Cette « Photographie » de l'ensemble des formations suivies peut être mise en cohérence, par les référents de thématiques afin de faire émerger un parcours de formation déjà réalisé. En fonction de la ligne directrice de ce parcours, il pourra être proposé au personnel, un complément de formation pour obtenir une validation, ou une qualification, ou un diplôme

Ces PPP sont autant que possible déclinés en différents niveaux d'acquisition (sensibilisation, consolidation, maîtrise ou approfondissement).

L'EAFC envisage d'afficher dans son offre 2022 quelques parcours personnalisés projetés **à l'initiative de l'agent hors formations statutaires et d'adaptations réglementaires**. Exemples de parcours (liste non exhaustive) :

- Parcours disciplinaires
- Parcours numérique
- Parcours valeurs de la République
- Parcours Education prioritaire
- Parcours Cadres
- Parcours ATSS
- Parcours 1er degré
- Parcours TNE (Bouches du Rhône)
- Parcours Innovation
- Parcours Ingénierie de formation (Partenariat Inspé/Canopé)
- Parcours Néo titulaires
- Parcours suivi de PPCR (1er et 2nd degrés)
- Parcours Egalité pro femme-homme
- Parcours référent (mention : culture, sécurité, ...)
- Parcours « les oubliés du PAF ».

Ces parcours bénéficient d'un accompagnement personnalisé par les prescripteurs référents (ou leur représentant), par les corps d'inspection 1er ou 2nd degré, par un conseiller en ingénierie de formation (CIF) de l'EAFC, par un accompagnateur Cardie ou par un formateur académique selon les cas. Ils peuvent être pluri-annuels.

L'action des prescripteurs référents s'appuie sur un positionnement initial d'aide à l'identification de modules de formation. Ces accompagnateurs contribuent à la validation du parcours personnel de formation.

De ce fait, ces nouveaux dispositifs permettent une traçabilité et valorisation des compétences acquises.

Elles sont rendues possibles grâce à plusieurs modalités :

- Parcours personnalisés réalisés attestés par l'EAFC
- Parcours personnalisés projetés validés et attestés par un badge (Validation de l'EAFC d'un niveau de compétence)
- Parcours personnalisés projetés "Ingénierie de formation" co-portés par l'EAFC, l'Inspé et Canopé
- Formations et épreuves de certifications (CAFFA-CAFIPEMF-CAPPEI) portées par l'EAFC en partenariat avec l'inspé

POINT DE VIGILANCE
1. Obligation de formation : elle est désormais installée dans la loi, dans le code de l'éducation et dans le schéma directeur de la formation continue. Chacun doit donc s'interroger sur le chemin qu'il reste à parcourir pour parvenir à cet objectif ambitieux et mettre en œuvre des actions ciblées au service de cet objectif pour les personnels placés sous sa responsabilité. Un regard attentif sera porté sur le pourcentage de personnel jamais convoqué en formation continue depuis 3 ans. (Annexe 5) **2. Priorités nationales de formation** : Les priorités nationales (priorités indexées aux 6 axes du schéma directeur) publiées par la DGESCO sont valables pour la période 2022-2025. Elles s'inscrivent au service de la mise en œuvre d'une politique de formation qu'il convient de déployer en académie. Chaque prescripteur situera sa proposition d'actions de formations au regard des priorités nationales. (Annexe 3) **3. Prise en compte des demandes** : Le schéma directeur prévoit qu'une attention particulière soit réservée aux demandes formulées par les agents. Pour ce faire, les prescripteurs conçoivent leur plan de formation en s'appuyant notamment sur le retour de la démarche qualité (voir chapitre compte-rendu de l'activité de formation) et en maintenant une part significative de modules à candidatures individuelles (cible 25%) (Annexe 5) **4. Hybridation des formations** : Même si le principe du recours aux formations en présentiel ne doit pas être remis en cause, le contexte de la crise sanitaire a démontré tout l'intérêt et la richesse du recours aux modalités de formation à distance. Certaines actions de formation s'y prêtent particulièrement bien. Chaque prescripteur s'interrogera sur le recours potentiel à l'hybridation de ses actions de formation et pourra solliciter l'appui de l'EAFC et la DRANE afin de mettre en place ces modalités complémentaires particulières. (Annexe 10) ***Pour l'ensemble des 4 critères précédents, les prescripteurs référents disposent dans l'étape de dialogue avec la DAFIP, d'un tableau de bord d'aide à la décision qui situe les actions de formation placées sous leur responsabilité. (***Annexe 8 ***)*** L'offre de formation des prescripteurs référents sera composée cette année : • De **modules de formations indépendants** (modalités inchangées par rapport à l'année dernière : « Individuel-collectif ou ou publics désignés ») • Des parcours **disciplinaires et transversaux** (Ensemble cohérents de modules) répondant à un objectif défini et "sanctionné" par une validation • Eventuellement des **parcours de formation renforcés** dits « Parcours personnalisés projetés (PPP) ». Ils sont, soit pré définis par des modules génériques, soit personnalisables partiellement ou totalement en fonction de la nature du parcours demandé. Ils donnent lieu à un auto positionnement et à une validation d'acquisition des compétences attendues- Ils sont négociés avec les intéressés et suivis par les prescripteurs. **Formation de réseau-Formation de proximité** : Compte-tenu de la politique académique fixée par M. le recteur, les modalités de formation de type « réseau » constituent une priorité. Les inspecteurs participent, en directoire ou conseil pédagogique de réseau, à l'élaboration du plan de formation de réseau (PFR). La conception des propositions de prescriptions disciplinaires ou transversales doit donc être pensée en complémentarité avec ces modalités de formation sur ces territoires. (Annexe 6). Selon la même logique, les formations dites « de proximité » (PFE, formations entre pairs, appui sur les territoires apprenants, ...) sont à encourager.

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 - EAFC) 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 2022-2023 » (Annexe 1) précise les différentes périodes et échéances des phases et étapes précitées.

ÉTAPE 1 : ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

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 2022-2023.

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

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

Les orientations, priorités et référentiels.

Issus des orientations ministérielles, le schéma directeur (Annexe 2) s'articule autour des 6 axes :

- **Axe 1** : Incarner et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation,
- **Axe 2** : Accompagner les équipes éducatives afin de perfectionnement des pratiques professionnelles et amélioration des résultats du système scolaire,
- **Axe 3** : Piloter la mise en œuvre au niveau territorial des politiques de la Jeunesse, de l'engagement, d'éducation populaire et des sports,
- **Axe 4** : Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation,

- **Axe 5** : Accompagner les entrants dans l'exercice et leurs responsabilités pédagogiques et managériales,
- **Axe 6** : Consolider les connaissances, les compétences et les usages du numérique.

Ces axes déclinés en priorités nationales (Annexe 3), qui doivent constituer la base de la réflexion de l'élaboration du plan de formation. Chaque action devra contribuer à la professionnalisation des personnels en termes d'acquisition et de consolidation des compétences référées aux référentiels métiers (Annexe 4).

Le bilan des actions de formations réalisées les années précédentes.

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

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

Le cadre budgétaire

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

Indépendamment du contexte de la crise sanitaire, chaque année en moyenne, près de 10 % des modules subissent des modifications, 20 % des modules sont ajoutés en cours de réalisation, et 1/3 des modules prévus n'est jamais organisé. Cet état de fait risque d'impacter l'activité de l'EAFC (comme ce fut le cas les années précédentes pour le service formation) ce qui diminue notablement les marges d'adaptation que l'on doit nécessairement mobiliser en cours de réalisation du PAF.

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

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

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

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

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

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

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

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

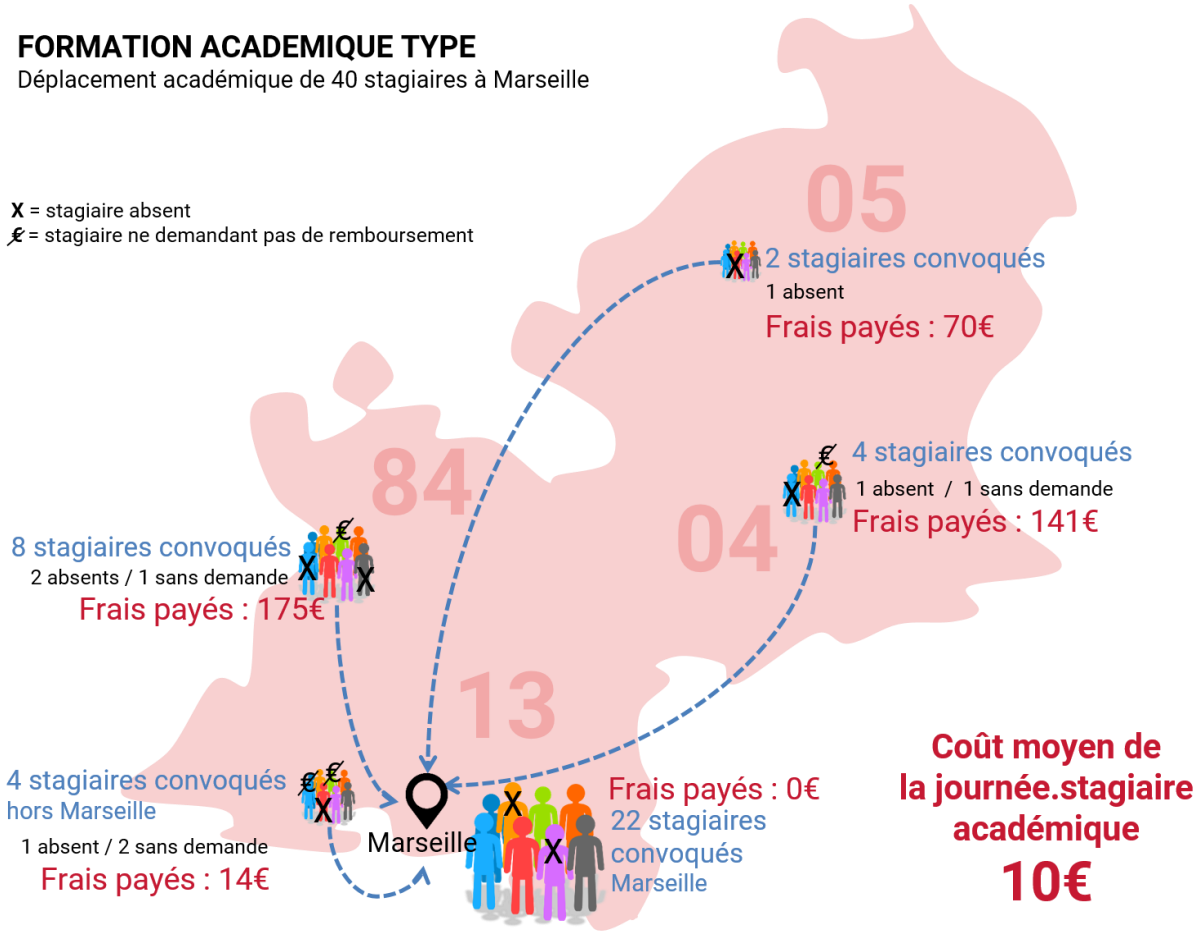
Niveau de déplacement	national	région acad.	académie	département	réseau	établissement	prépa conc.	à distance	invitation
Equivalence JS	25	1,5	1	0,6	0,3	0,1	0,01	0,01	0,01
Valeurs budgétaire			10,0 €						
Equivalence en nombre de stagiaires formés	1	16	25	42	83	250	2500	2500	2500

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 11)

COÛT MOYEN DE LA JOURNÉE STAGIAIRE

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



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

Les types d'actions

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

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

- Les actions à candidature individuelle : l'inscription est à l'initiative des personnels, elle s'effectue durant une campagne d'inscription définie, suivie d'une campagne d'avis des supérieurs hiérarchiques. Ne maîtrisant pas en amont le périmètre d'inscription aux actions à candidature individuelle et afin de ne défavoriser aucun territoire, celles-ci sont **obligatoirement prescrites en regroupements académiques**.
  L'usage de la modalité « invitation » doit demeurer tout à fait exceptionnelle.
  Elle ne peut en aucun cas être utilisée pour convoquer des stagiaires au-delà du calibrage des places prévues dans le PAF. Afin de répondre au mieux à la demande des personnels et encourager ce type de candidature, l'EAFC s'engage pour les modules ayant recueilli un grand nombre de candidatures d'augmenter leur enveloppe de 50% par rapport à ce qui a été prescrit.
- Les actions à candidature collective : le choix des formations, en concertation avec ses équipes, et l'inscription des personnels est à l'initiative des chefs d'établissements du 2nd degré, des IEN-CCPD pour le 1er degré, des chefs de service et des conseils pédagogiques de réseau. Ce type de candidature constitue le cadre naturel des formations d'initiative locale ou dite « de proximité » : formation d'équipe en établissement-PFE (ou de réseau inter-degrés, de service ou réseau d'établissements-PFR) en lien avec le projet de la structure. Toujours dans le but de répondre au mieux à la demande des personnels et afin d'encourager les formations de proximité, l'EAFC s'engage pour toutes les formations "établissement" de ne pas restreindre le nombre de groupes et incitent les prescripteurs à accepter le maximum de demandes.
- Les actions sans candidature (public désigné) : l'inscription est à l'initiative des corps d'inspection, conseillers techniques ; le public est désigné par l'institution qui l'inscrit. **Ces actions ne peuvent en aucun cas faire l'objet de la modalité « invitation ».**

L'hybridation des prescriptions

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

Les productions de ressources de formation

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

L'intégration des personnels jeunesse et sport

Depuis le 1er janvier 2021, les personnels jeunesse et sport sont intégrés au ministère, l'EAFC est désormais en charge de leur formation initiale et continue. Des procédures de dialogue sont mise en place pour la gestion de la formation de ces personnels (Annexe 9)

Une collaboration renforcée au service de l'accompagnement des personnels de l'enseignement 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 l'EAFC 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.

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, l'EAFC 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 Titre2** 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 Titre2 **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…).

Mieux calibrer le plan : En 2020-2021 seulement 13% des thèmes du PAF ont organisé au moins 75% du volume de formations prévues dans leur plan (Annexe 5). Il est donc impératif de prévoir un plan au plus juste de ce qui peut être organisé. Il convient d'alerter l'EAFC des fermetures d'actions et des modifications d'effectif et de durée permettant de libérer les moyens mobilisés pour mieux répondre aux nouvelles demandes en cours d'année.

Ajustement en cours d'année du plan aux demandes ministérielles urgentes : Au-delà des actions prévues et anticipées dans le PAF, le ministère est amené à demander aux académies la mise en œuvre très réactive de nouveaux dispositifs de formation d'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 l'EAFC, à coût constant en fonction des nouvelles attentes.
Toute action de formation doit être portée à la connaissance du service de formation qui jugera si elle peut être traitée comme telle et l'intégrera si nécessaire dans le plan.

Hybridation :
Modalité clé du plan depuis l'année dernière, elle n'a pas vocation à remplacer le présentiel mais doit l'enrichir par l'emploi de formats différents. Elle est également l'un des supports des parcours de formations évoqués dans le cadre de l'EAFC. Enfin, elle est un des éléments du tableau de bord (Annexe 8).

Recenser toute action de formation : La note DGESCO adressée aux recteurs du 5 février 2021 stipule que : « Toute action de formation, quels que soient sa modalité, son organisation, ses intervenants, doit être recensée dans GAIA par les services de formation dont dépendent les personnels, y compris lorsqu'elle ne génère aucune dépense ». Ce recensement nous aide à disposer d'éléments quantitatifs et qualitatifs permettant une régulation efficiente de l'offre de formation.

ÉTAPE 2 : PHASE DE DIALOGUE EAFC – PRESCRIPTEURS L'OUTIL DE DIALOGUE AVEC L'EAFC

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

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

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

Rencontres Prescripteurs EAFC

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

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

POINT DE VIGILANCE…
Une discussion prescripteur-référent/prescripteurs associés qui renforce la cohérence du plan de formation Le prescripteur référent d'un thème de formation est l'interlocuteur privilégié de l'EAFC. Il est le porte-parole de la concertation avec les prescripteurs contributeurs (associés) pour ce thème de formation du PAF et le garant d'un ensemble d'actions de formation cohérent et harmonisé. Cf. tableau consultable sur le lien Répartition des pôles et thèmes du PAF **Rencontres Prescripteurs - EAFC** Des rencontres de dialogue entre l'EAFC et les prescripteurs référent et associés, sont organisées par discipline ou thèmes transversaux.

ÉTAPE 3 : LE RECUEIL DES OFFRES DE FORMATION

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

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

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

POINT DE VIGILANCE…
Une proposition de prescription qui respecte des moyens attribués Chaque prescription incluant l'ensemble des actions de formations définies en concertation avec les prescripteurs associés s'inscrit dans l'enveloppe budgétaire (JSA) attribuée au thème de formation. ***Les actions de formation non organisées avant la fin du mois de juin ne pourront en aucun cas être reportées à la rentrée scolaire suivante.*** **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 l'EAFC. **Planification des séminaires / webinaires** Cette modalité, très utilisée pour organiser des formations avec des effectifs importants, doit faire l'objet d'une planification anticipée. Le recueil des candidatures s'effectue par des micro-campagnes d'inscription en fin de chaque période pour les menées programmées au cours de la période suivante. Les séminaires en présentiel doivent être minutieusement organisés en terme logistique (lieu d'accueil, organisation accueil et pause méridienne, déplacement d'intervenant extérieurs…)

LES RÈGLES BUDGÉTAIRES

LA RÉMUNÉRATION DES INTERVENANTS

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

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

Ne peuvent en aucun cas être rémunérés :

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

LES FRAIS PÉDAGOGIQUES

On distingue :

- les coûts prévisionnels de photocopies par groupe (frais de photocopies, achats de petites fournitures pédagogiques…). Le calcul se fait sur la base maximum de 1 € par stagiaire, quelle que soit la durée de la formation. Afin de préserver l'environnement, il convient de privilégier les supports numériques. Hormis les photocopies effectuées dans les établissements scolaires, la reprographie doit faire l'objet d'un **devis préalable transmis à l'EAFC 8 semaines avant la formation**. L'EAFC 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 l'EAFC **8 semaines avant la formation**. L'EAFC établira le bon de commande correspondant.
- les conventions par module : de manière exceptionnelle, l'EAFC peut signer des conventions avec des prestataires de service, induisant un paiement sur facture ; par conséquent une réduction de l'enveloppe en journées stagiaires académiques correspondant au montant de la convention doit être opérée.
  Cette procédure particulière allonge de 4 semaines le traitement (passant de 4 à 8 semaines) par rapport à un dossier sans pièce financière afin de répondre aux attentes en matière d'engagement juridique. **Les conventions seront obligatoirement établies sur un modèle fourni par l'EAFC.** Les pièces justificatives indiquées dans la convention seront obligatoirement fournies en même temps que la convention.
  Si le prestataire est une association, il conviendra de fournir le devis (avec RIB et Siret) et les statuts de l'association.

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°451 du 4 octbre 2021 : Frais de déplacements. Il détaille les modalités de prise en charge des frais de mission et contient notamment:

- L'imprimé « demande de dérogation pour l'utilisation d'un véhicule personnel pour se rendre en stage hors académie »
- L'imprimé « demande de titre de transport SNCF », à utiliser uniquement pour les intervenants extérieurs
- La procédure en vigueur depuis le 1er septembre 2021 pour commander les titres de transport sur Chorus-DT

LA PÉRIODE TRANSITOIRE ENTRE DEUX ANNÉES BUDGÉTAIRES

- pour les commandes : la période transitoire entre la fin de l'année budgétaire et le début de l'année budgétaire suivante s'étend du 15 octobre au 15 janvier. Au cours de cette période, il est impossible de passer des commandes. Il est donc conseillé d'anticiper la transmission des devis et des conventions à l'EAFC.
- 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 l'EAFC. La parution tardive du PNF (postérieure à l'élaboration de notre PAF) conduit l'EAFC à anticiper, sans éléments consolidés, le nombre de « journées PNF ». Aussi, et afin de ne pas compromettre la soutenabilité financière du PAF, l'EAFC pourra être amenée à convoquer moins de stagiaires que l'effectif de la délégation proposé à titre indicatif par la DGESCO.

L'EVALUATION : INDICATEURS DE REUSSITE ET DEMARCHE QUALITE

Outils de pilotage et évaluation

Indicateurs et tableaux de bord

En lien avec le schéma directeur de la formation continue et afin de guider une véritable politique de formation, l'école s'appuie sur un tableau d'aide à la décision.

Ce tableau de bord, édité pour chaque thématique et destiné aux prescripteurs du plan, questionne leurs éléments de mise en œuvre de la politique de formation dans l'outil de dialogue :

« **Rendre des comptes pour mieux se rendre compte** » : chaque prescripteur dans l'étape de dialogue avec l'EAFC doit se référer les indicateurs de son tableau de bord d'aide à la décision qui mesure la prise en compte de 4 éléments stratégiques de la politique académique et nationale en matière de formation (Annexe 8) :

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

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

Les éléments de ce tableau de bord structurent l'essentiel des outils de dialogue dans l'étape préparatoire au futur PAF. Ce tableau de bord sert de base aux échanges entre les prescripteurs et les CIF de l'EAFC.

Complémentairement, ces éléments s'inscrivent en cohérence avec les 15 indicateurs de suivi publiés dans le nouveau schéma directeur de la FC servira de base aux bilatérales EAFC/DGESCO-DGRRH.

Démarche qualité

Une évaluation de l'ensemble des modules offerts au plan de formation fait l'objet d'une démarche qualité.

- « **Evaluation à chaud** » (par courriel envoyé le mercredi de la semaine suivant la dernière session de la formation). Catégories de questions :
  - La formation fait-elle évoluer positivement vos pratiques professionnelles ?
  - La formation vous a-t-elle permis de vous confronter au référentiel de compétences ?
  - Le PAF répond-t-il à vos attentes ?
- « **Evaluation à froid** » (par courriel au moins 2 mois après la fin de la formation, quand les présences sont saisies). Catégories de questions :
  - Après quelques mois et suite à cette formation, pensez-vous que l'évolution de votre pratique professionnelle a eu un impact direct sur le niveau de compétences des élèves qui vous sont confiés)
  - Pensez-vous que cette formation a eu un impact positif sur votre pratique professionnelle ?

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.

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.

Il s'agit de 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.

Partie intégrante du cycle du plan académique de formation pour réajuster l'offre de formation et recueillir l'expression de certains besoins, le taux actuel de réponse aux questionnaires est de 34% pour les évaluations « à chaud » et 24% pour les évaluations « à froid » pour améliorer ces taux de réponse, il est demandé aux prescripteurs de sensibiliser tous leurs 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.

Ce dispositif a été étendu aux les volets départementaux du PAF, et est en cours d'installation auprès des personnels de l'académie participant aux formations d'initiative nationale (PNF).

A l'analyse des réponses à la démarche qualité, il apparait que les éléments suivants doivent plus être pris en compte :

- Formation de proximité-Echanges de pratiques-Travaux de groupes
- Demande d'apports scientifiques de haut niveau-Experts
- Continuité d'actions de formation d'une année sur l'autre (N1/N2)
- Eclairage de recherche
- Forte demande sur le volet « éducation prioritaire »
- Besoins de formations disciplinaires/transversales (Psycho de l'adolescent) /inter catégorielles (Lutte contre la maltraitance…)
- Simplification de l'outil et procédures d'inscription, (GAIA) délai, informations en amont, site du PAF…

D'un point de vue global, il apparaît que 17% des personnes ayant répondu au questionnaire estiment explicitement que l'offre générale du plan académique de formation ne répond pas à leurs attentes.

Une restitution en ligne est accessible pour chaque prescripteur de l'offre de formation de l'EAFC (cycles, groupes, modules, thématiques, prescription complète, parcours) pour un travail plus ciblé avec les prescripteurs et formateurs.

Les enquêtes nationales

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

Deux enquêtes sont validées toutes les années directement en direction du ministère pour les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation : une enquête prévisionnelle (fin septembre) qui rend compte de la programmation du plan pour l'année en cours et une enquête portant sur le réalisé (fin novembre) valide les données sur la réalisation (saisie des présences) du plan de l'année précédente. Dans l'enquête nationale 2nd degré pour les personnels d'enseignement et d'éducation il apparaît que seulement 24% du plan prévu en 2020-2021 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, l'EAFC est régulièrement sollicitée pour rendre compte de l'activité de formation sur des champs précis à la demande de l'Inspection générale, des instances institutionnelles, des conseillers techniques ou corps d'inspection. Au niveau académique, le bilan du plan est présenté annuellement en conseil académique de formation (CAF).

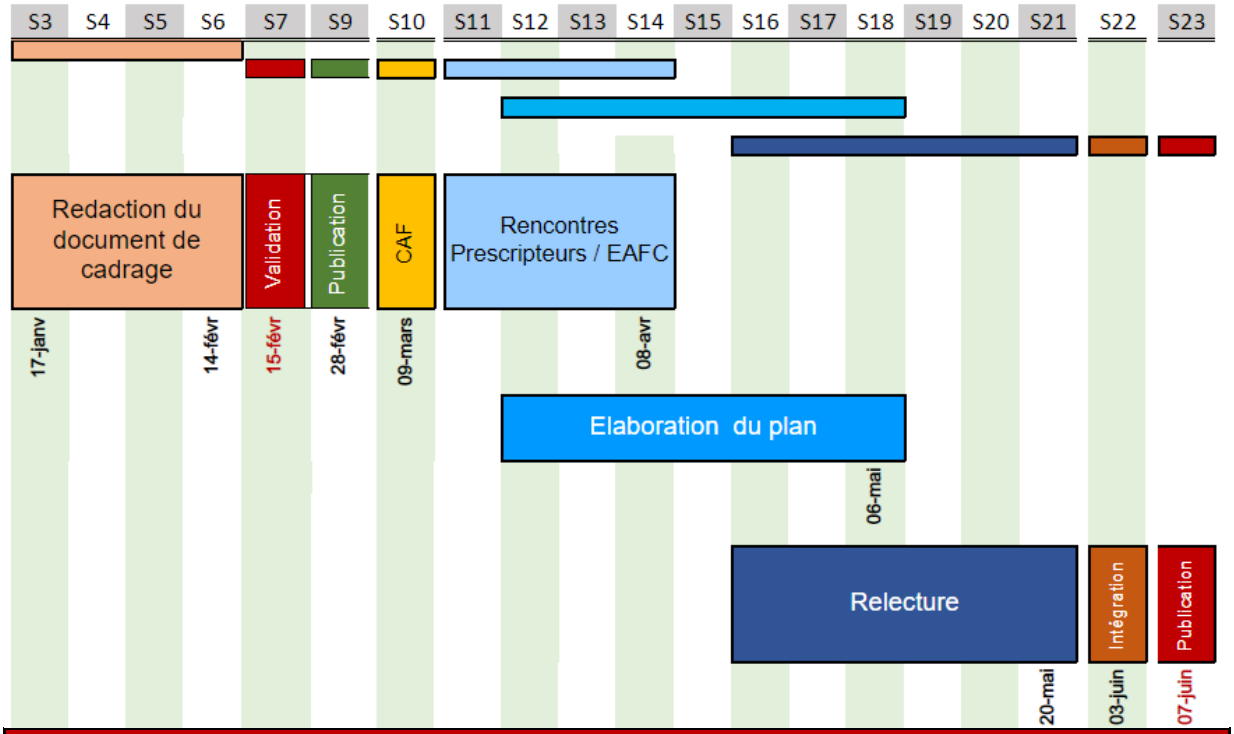
Ces enquêtes et bilans s'appuient sur les actions de formations recensées dans l'application métier GAIA à l'aide des codages catégorisant les actions en différentes nomenclatures. Pour être fiable, il est donc primordial que dans l'élaboration du plan le choix des items dans ces différentes nomenclatures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

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

LES ANNEXES

Annexe 1 : Le calendrier d'élaboration du paf 2022-2023 45
Annexe 2 : Le schéma directeur de la formation continue 46
Annexe 3 : Les Axes, priorités nationales et thématiques 49
Annexe 4 : Les compétences métiers 53
Annexe 5 : Les éléments de bilan des plans de formation 56
Annexe 6 : L'expression des besoins de formation réseaux (PFR) 68
Annexe 7 : Les types d'actions de formation du plan 71
Annexe 8 : L'outil de dialogue 74
Annexe 9 : Les personnels jeunesse et sport 79
Annexe 10 : L'hybridation des prescriptions et des formations 80
Annexe 11 : Les enveloppes budgétaires – stratégie d'utilisation 82
Annexe 12 : Les projets portés par l'EAFC 83
Annexe 12 : Le glossaire 90
Annexe 14 : Les liens utiles 92

ANNEXE 1 : LE CALENDRIER D'ÉLABORATION DU PAF 2022-2023



CALENDRIER DE CONCEPTION DU PAF 2022-2023		
Dates & Périodes	**Actions**	**Interlocuteurs concernés**
Du 28 janvier au 14 février	**Rédaction du document de cadrage**	EAFC
15-févr	**Validation** du document de cadrage (Mise en œuvre du schéma directeur de la FC) par le M. le Recteur	Recteur, Directeur de l'EAFC
28 février	**Publication du document** **Diffusion des documents de travail vers les Prescripteurs**	Prescripteurs, EAFC
9 mars	**Conseil Académique de la Formation**	Recteur, Directeur EAFC et Acteurs de la formation dont les OS
Jusqu'au 8 avril	**Phase de Dialogue : EAFC Prescripteurs**	EAFC, prescripteurs et partenaires de formations
Du 14 mars au 6 mai	**Elaboration** de l'architecture des prescriptions **Recueil des données pédagogiques**	Prescripteurs, opérateurs internes + partenaires externes
Du 9 mai au 20 mai	**Relecture** des prescriptions saisies	EAFC
Du 30 mai au 3 juin	**Intégration dans GAIA**	EAFC
Semaine 22	**Validation du PAF définitif par M. le Recteur**	Recteur, Directeur EAFC
7 juin	**Publication de l'offre de formation 2022-2023**	EAFC, Tous personnels

ANNEXE 2 : LE SCHÉMA DIRECTEUR DE LA FORMATION CONTINUE

Formation des personnels de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports

Schéma directeur de la formation continue des personnels du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports – 2022-2025

NOR : MENH2201155C
circulaire du 11-2-2022
MENJS - DGRH F1 - DGESCO C1-2

Texte adressé aux rectrices et recteurs de région académique ; aux rectrices et recteurs d'académie ; aux directrices et directeurs académiques des services de l'éducation nationale ; aux secrétaires généraux d'académie ; aux directrices et directeurs des ressources humaines d'académie ; aux directrices et directeurs des écoles académiques de la formation continue ; aux déléguées et délégués des régions académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports ; aux directrices et directeurs d'institut national supérieur du professorat et de l'éducation ; aux inspectrices et inspecteurs d'académie-inspectrices et inspecteurs pédagogiques régionaux ; aux inspectrices et inspecteurs de l'éducation nationale ; aux cheffes et chefs d'établissement ; aux directrices et directeurs d'école du premier degré ; aux directrices et directeurs des centres de ressources, d'expertise et de performance sportive ; aux directrices et directeurs des écoles nationales des sports ; au directeur général de l'institut national du sport, de l'expertise et de la performance ; aux directrices et directeurs techniques nationaux.

Contexte

Dès 2019, à l'appui du premier schéma directeur de la formation continue et tout au long de la vie de tous les personnels du ministère chargé de l'éducation nationale, a été engagée une politique de formation plus à l'écoute des besoins des personnels et au service du développement professionnel des individus et des collectifs, de manière à améliorer sur tous les territoires le système éducatif et faire réussir les élèves. Ce schéma directeur s'adresse également, depuis 2021, aux personnels de la jeunesse et des sports, dans le respect de leurs spécificités et avec l'objectif de renforcer la continuité éducative.
Conformément aux engagements pris par le ministère à l'issue du Grenelle de l'éducation, au printemps 2021, la transformation en profondeur de la gestion des ressources humaines se poursuit dans le cadre d'une stratégie globale répondant à une logique d'accompagnement, de proximité et de personnalisation, dans laquelle la formation professionnelle joue un rôle central. Il s'agit ainsi de :

- faciliter l'accès à la formation continue ;
- permettre à chaque personnel d'être acteur de son parcours, notamment en utilisant les dispositifs de formation à l'initiative de l'agent ;
- donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et permettre, dès que possible, l'accès à des diplômes et des certifications ;
- soutenir des projets collectifs et des dynamiques locales.

C'est en effet par la formation qu'un personnel, quels que soient sa fonction et son domaine d'action – éducation, jeunesse ou sports –, peut développer, dans le cadre d'un parcours, des compétences lui permettant d'atteindre un objectif professionnel ou de répondre à un souhait de mobilité. À ce titre, la mise en œuvre du schéma directeur s'appuie sur les cellules académiques mobilités mises en place par les académies autour du directeur des ressources humaines pour accompagner les mobilités entrantes, sortantes et celles liées à l'international.
C'est aussi par la formation que des organisations de travail apprenantes peuvent se constituer et permettre, par l'analyse des gestes et pratiques professionnels, une montée en compétences et une meilleure qualité de vie au travail, au profit de la réussite de tous les élèves et de l'ensemble des publics bénéficiaires des politiques éducatives, de jeunesse, sportives et de vie associative que porte le ministère.
Les objectifs du schéma directeur déclinent les orientations de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 en faveur de la mobilité, de l'accompagnement des transitions professionnelles des agents, d'une meilleure réponse aux besoins de compétences au sein des services publics et également en matière de déontologie et d'égalité professionnelle. Ils s'inscrivent aussi dans une politique interministérielle globale invitant l'ensemble des ministères à proposer à tout personnel de la fonction publique un accompagnement personnalisé qui s'appuie sur l'ensemble des dispositifs d'information, de conseil, de soutien et de formation et qui permette d'élaborer et mettre en œuvre des projets d'évolution professionnelle. La formation continue contribue ainsi à l'attractivité des métiers.

Structuration et déploiement

Le présent schéma directeur de la formation continue 2022-2025 poursuit la démarche engagée en 2019 par le schéma directeur précédent dans le respect de ses grands principes : il s'adresse à tous les personnels du ministère, quels que soient leur statut et leurs fonctions, s'appuie sur un recueil des besoins individuels et collectifs, permet un continuum de formation initiale, continuée et continue, à travers des actions conduites le plus possible en proximité des environnements professionnels, et en lien avec le déploiement de la gestion des ressources humaines de proximité. Outre les formations disciplinaires et spécifiques à chaque métier, il favorise les formations interdegré, intercatégorielles, intermétiers, voire interministérielles, afin de favoriser la construction d'une culture professionnelle commune.

La formation doit reposer, tout en préservant la priorité accordée au présentiel, sur des modalités diversifiées incluant les formats hybridés et distants. Elle doit pouvoir s'appuyer sur des viviers de formateurs diversifiés et permettre aux personnels de valoriser

les compétences acquises, en particulier grâce à la reconnaissance institutionnelle de ces compétences. La formation s'ancre utilement dans l'analyse des pratiques professionnelles et la formation entre pairs.
Le schéma directeur 2022-2025 adopte une présentation nouvelle, inspirée de celle de la formation professionnelle tout au long de la vie de tous les agents de l'État 2021-2023 autour d'objectifs prioritaires déclinés en thématiques, mais aussi d'indicateurs de suivi.
Il s'articule autour de six axes :

1. **Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation**, afin de fédérer l'ensemble de la communauté éducative autour d'une conception partagée de ces valeurs ;
2. **Accompagner et former les équipes pédagogiques et éducatives afin de perfectionner les pratiques professionnelles et de favoriser la réussite scolaire de tous ainsi que l'éducation tout au long de la vie** ; les contenus didactiques et pédagogiques constituent ainsi un pilier essentiel des enjeux de formation pour les personnels enseignants et d'éducation ;
3. **Piloter la mise en œuvre au niveau territorial des politiques de la jeunesse, de l'engagement, d'éducation populaire et des sports**, notamment pour les personnels de la jeunesse et des sports, et promouvoir la continuité entre le temps scolaire et le hors temps scolaire ;
4. **Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation**, afin de réaffirmer le primat de la formation continue parmi les leviers d'une politique renforcée de valorisation des ressources humaines, d'accompagnement et de développement professionnel des personnels ;
5. **Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités pédagogiques et managériales**, afin de consolider leur posture et leur permettre de développer l'ensemble des compétences transversales nécessaires à l'exercice de leur fonction et à la mise en œuvre des projets de transformation ;
6. **Consolider les connaissances, les compétences et les usages du numérique**, afin de faire du numérique un outil et un levier du développement professionnel.

Ces priorités sont traduites annuellement dans le plan national de formation (PNF) et, au niveau territorial, dans les programmes académiques de formation (PAF), mais ils ont vocation à trouver leur pleine réalisation dans un cadre pluriannuel marqué par la mise en place de parcours de formation et la progressivité des compétences acquises par les personnels. Chaque action de formation correspond à une ou plusieurs priorités.
Par leur expertise et leur expérience, les corps d'inspection – inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, inspections territoriales – les formateurs et l'ensemble des personnels impliqués dans l'ingénierie de formation contribuent à la conception et à la mise en œuvre de l'offre de formation.

Mise en œuvre territoriale

Cette volonté de transformation de l'offre de formation se traduit sur chaque territoire académique par la création d'une école académique de la formation continue et l'élaboration de nouveaux programmes de formation à partir de janvier 2022.
Sous l'autorité des recteurs, les directeurs des nouvelles écoles, en lien avec les directeurs des ressources humaines, mettent en place un pilotage académique des actions de formation, en s'appuyant sur tous les responsables et acteurs de l'académie, en tenant compte des spécificités propres au premier degré et, le cas échéant, de la dimension régionale. L'école académique vise à rendre l'offre de formation plus structurée, plus lisible, plus cohérente et accessible à tous les échelons du territoire, pour l'ensemble des personnels de l'éducation, de la jeunesse et des sports à la rencontre de l'expression de leurs besoins. Les PAF sont élaborés en prenant appui sur l'analyse des demandes individuelles et collectives collectées dans l'académie.
L'école académique de la formation continue propose également une offre de services et de contenus diversifiés en ligne, notamment sur la plateforme m@gistère, et permet un accès permanent à la formation en tout point du territoire académique.
Le conseil académique de la formation (CAF) associe, dans les conditions prévues par la circulaire de 2019, les représentants de tous les personnels à la mise en œuvre de la stratégie académique de formation continue, de son élaboration à son bilan. Les représentants des personnels sont désignés par les organisations syndicales membres du comité social d'administration (CSA) académique selon le critère de représentativité. Le CAF est en dialogue avec le conseil de l'école académique de la formation continue.
Au service des politiques académiques de formation, plusieurs opérateurs participent à la formation continue des personnels du ministère, dont :

- l'institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF), en tant qu'opérateur national de la formation des personnels d'encadrement ;
- les instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPÉ), en tant qu'opérateurs de la formation initiale et de la formation continue ;
- l'institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés (INSHEA) ;
- Réseau Canopé en tant qu'opérateur de la formation tout au long de la vie des enseignants dans un environnement numérique ;
- le réseau des établissements relevant de la jeunesse et des sports, notamment le centre de ressources d'expertise et de performance sportive (CREPS) de Poitiers, pour la formation professionnelle statutaire des personnels de la jeunesse et des sports, l'institut national du sport, de l'expertise et de la performance (Insep) ;
- l'École des cadres du sport, en cours d'installation, pour faciliter l'élaboration et la mise à disposition de l'offre de formation auprès des personnels concernés.

Suivi et évaluation

La direction générale des ressources humaines et la direction générale de l'enseignement scolaire veillent, en lien étroit avec la direction de l'encadrement, la direction des sports et la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, à la cohérence de l'ensemble de la mise en œuvre du schéma directeur de la formation continue dans le cadre d'un

accompagnement et d'un suivi opérés au cours de réunions bilatérales annuelles avec chaque académie, de séminaires de mutualisation des pratiques, des dialogues stratégiques de gestion et de performance, et d'un dialogue social régulier.
Le schéma directeur et les différents dispositifs qui l'incarnent sur les territoires s'inscrivent dans une démarche qualité, et partagent les indicateurs proposés pour chaque objectif prioritaire du schéma, afin de s'engager, de manière efficace et au-delà d'une mesure de la satisfaction des stagiaires, dans une démarche active d'évaluation des réalisations et de leurs impacts, et de favoriser l'ajustement en continu de l'offre de formation aux besoins de l'institution et des personnels.

Indicateurs de suivi

Le suivi et l'évaluation du schéma directeur s'appuieront sur les quinze indicateurs suivants par axe.

1	Nombre de journées stagiaires réalisées par priorité
2	Nombre de personnels formés par rapport à l'ensemble des personnels, par catégorie et par sexe
3	Durée moyenne de formation en jours par personne formée
4	Taux d'accès à la formation par catégorie de personnel
5	Taux de présence et taux d'assiduité (présence du stagiaire à au moins 2/3 du temps de la formation) des personnels aux formations
6	Nombre et volume de journées stagiaires par type d'action : adaptation immédiate au poste de travail (T1), adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2), développement ou acquisition de nouvelles qualifications (T3)
7	Nombre et volume de journées stagiaires de formations d'initiative locale (FIL), dont les formations collaboratives par les pairs, par rapport au volume total de formations
8	Nombre et volume de journées stagiaires de formations de formateurs
9	Nombre et volume de journées stagiaires de formations assurées par les partenaires (opérateurs, associations…)
10	Nombre et volume de journées stagiaires de formations certifiantes ou diplômantes
11	Nombre et volume de journées stagiaires de formations par modalité : en présentiel, en distanciel, hybride, collective ou individuelle
12	Nombre d'académies disposant d'une procédure ou d'un outil de collecte d'expression des besoins
13	Nombre et volume de journées stagiaires de formations déployées sur plus d'une année (logique de parcours)
14	Nombre et volume de journées stagiaires de bénéficiaires d'un accompagnement personnalisé dans le cadre d'un projet de formation, y compris au titre du CPF (gestion des RH de proximité, politique de vivier, cellule mobilité, tutorat…)
15	Montant des crédits de formation hors titre 2 consommés et consacrés à la mise en œuvre du schéma directeur

L'annexe présente un tableau détaillant les priorités et les thématiques selon les six axes du schéma directeur.
Cette circulaire fait suite à la circulaire n° 2019-133 du 23 septembre 2019 relative au schéma directeur de la formation continue des personnels de l'éducation nationale – 2019-2022.

Le directeur général de l'enseignement scolaire,
Édouard Geffray

Le directeur général des ressources humaines,
Vincent Soetemont

Annexe : Axe, priorités et thématiques du schéma directeur 2022-2025 (annexe 3)

ANNEXE 3 : LES AXES, PRIORITÉS NATIONALES ET THÉMATIQUES

Les priorités nationales et les thématiques qui leur sont associées sont directement adossées au schéma directeur de la formation 2022-2025. Caractérisant une action de formation elles s'inscrivent dans les axes du schéma directeur et permettent d'évaluer son degré de mise en œuvre.

AXE I INCARNER, FAIRE VIVRE ET TRANSMETTRE LES VALEURS DE LA REPUBLIQUE ET LES PRINCIPES GENERAUX DE L'EDUCATION		
Intitulé de la priorité		**Thématiques associées**
I.1	Former l'ensemble des personnels aux principes et valeurs de la République	Laïcité Libertés et droits fondamentaux Égalité des droits Education à la défense
I.2	Développer une culture professionnelle intercatégorielle	Déontologie dans la fonction publique Éthique Connaissance du système éducatif Connaissances des politiques et des acteurs de l'éducation tout au long de la vie Culture juridique et fondamentaux du droit dans la fonction publique Égalité professionnelle femme homme
I.3	Contribuer à l'égalité des chances et à lutter contre les inégalités scolaires, sociales et territoriales	Effets de la pauvreté et de la précarité Déterminismes sociaux et territoriaux Éducation prioritaire Ruralité Relation école familles École inclusive Lutte contre l'illettrisme, l'innumérisme, l'illectronisme
I.4	Lutter contre toute forme de discrimination	Lutte contre le racisme et l'antisémitisme Lutte contre les discriminations liées au handicap Lutte contre les stéréotypes Égalité entre les filles et les garçons Lutte contre les LGBT+ phobies Lutte contre les inégalités et les discriminations dans le sport et l'animation
I.5	Prévenir toute forme de violences dans le cadre scolaire et extrascolaire	Climat scolaire Engagement, citoyenneté, démocratie scolaire Lutte contre le harcèlement et cyberharcèlement Prévention des violences psychiques et physiques Lutte contre les violences dans le sport Prévention de la radicalisation Lutte contre la radicalisation et les dérives sectaires dans le sport et l'animation Contrôle des diplômes et de l'honorabilité des acteurs du sport et de l'animation Sécurité des biens et des personnes
I.6	Renforcer la politique éducative sociale et de santé en faveur des élèves en favorisant la promotion de la santé et la lutte contre les inégalités de santé	Parcours éducatif de santé Compétences psychosociales Secourisme École promotrice de santé, en particulier via les cellules académiques en charge de la politique éducative sociale et de santé en faveur de l'élève Éducation à l'alimentation Éducation à la sexualité Sobriété numérique Lutte contre le dopage Suivi médical des pratiquants et plateaux médicosportifs Sécurisation des pratiques et contrôle réglementaire des structures sportives et des accueils collectifs de mineurs

AXE II ACCOMPAGNER ET FORMER LES EQUIPES PEDAGOGIQUES ET EDUCATIVES AFIN DE PERFECTIONNER LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ET DE FAVORISER LA REUSSITE SCOLAIRE DE TOUS AINSI QUE L'EDUCATION TOUT AU LONG DE LA VIE		
Intitulé de la priorité		**Thématiques associées**
II.1	S'appuyer sur l'analyse des pratiques d'enseignement pour améliorer les apprentissages des élèves	Savoirs fondamentaux Programmes nationaux d'enseignement Enseignements et didactiques disciplinaires Interdisciplinarité Évaluation
II.2	Développer des pratiques pédagogiques au service des apprentissages de tous les élèves	Pratique professionnelle en lien avec la recherche, particulièrement la recherche en éducation et en psychologie Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage Différenciation pédagogique Démarches d'évaluation Innovation et expérimentation pédagogiques
II.3	Développer les pratiques professionnelles favorisant les compétences du XXIe siècle	Esprit critique Éducation aux médias et à l'information Créativité Coopération Communication
II.4	Développer une éthique de la relation pédagogique qui favorise l'engagement et la persévérance scolaire	Compétences psychosociales lutte contre le décrochage scolaire : prévention et remédiation dans le cadre de l'obligation de formation des jeunes de 16 à 18 ans Compréhension des obstacles aux apprentissages Motivation
II.5	Développer le pilotage et l'accompagnement des projets d'orientation des élèves et favoriser la continuité du parcours scolaire	Prévention du décrochage scolaire Psychologie de l'adolescent Techniques de conduites d'entretien Relation école-familles dans l'élaboration du projet d'orientation Continuité école-collège-lycée Lutte contre les déterminismes sociaux et de genre dans l'orientation Continuum lycée-université Relations école-entreprise Partenariat État-Région
II.6	Former aux enjeux de l'éducation au développement durable et renforcer le rapport à la science	17 objectifs de développement durable (économie, environnement, société) Culture et démarche scientifiques Circuit de production des connaissances et des informations Savoirs, opinions, croyances, rapport à la vérité Sobriété numérique
II.7	Développer l'ouverture culturelle, européenne et internationale	Éducation artistique et culturelle Conduite de projets Échanges de coopération européens et internationaux

AXE III PILOTER LA MISE EN ŒUVRE AU NIVEAU TERRITORIAL DES POLITIQUES DE LA JEUNESSE, DE L'ENGAGEMENT, D'EDUCATION POPULAIRE ET DES SPORTS		
Intitulé de la priorité		**Thématiques associées**
III.1	Renforcer les politiques publiques au cœur des métiers de la jeunesse et des sports	Mettre en œuvre les orientations, programmes et actions en matière de : - continuité et alliances éducatives ; - renforcement de l'autonomie, d'accès aux droits et de soutien aux parcours de formation et d'insertion en direction des jeunes ; prévention des violences, risques et dérives sexuels ; - développement de la culture de l'engagement ; - accompagnement et soutien à la qualité éducative ; - accompagnement et soutien aux dynamiques associatives ; - soutien à la vie associative. Politiques de développement de l'accès au sport pour les publics cibles (séniors, féminines, handicapés, publics en zones prioritaires) Politiques en faveur de l'éducation aux aptitudes fondamentales Politiques en faveur de la citoyenneté et de l'intégration par le sport et la mobilisation de démarches et pratiques issues de l'éducation populaire Politiques en faveur du sport santé, du sport durable et des sports nature Politiques et actions en matière de développement durable en faveur des jeunes

III.2	Déployer une ingénierie territoriale et soutenir des pratiques techniques et pédagogiques des acteurs des champs de la jeunesse, de l'engagement et des sports	Labo des pratiques, expérimentation et analyse des pratiques, formations à la carte Expliciter et développer les spécialités techniques et pédagogiques Ingénierie territoriale Communautés apprenantes Analyses de pratiques Connaissance des enjeux et stratégie des acteurs territoriaux Développement de la place des pratiques d'éducation populaire dans les politiques publiques jeunesse, éducation populaire, vie associative et sport Accompagnement et suivi des conférences régionales du sport et de leurs commissions Développement de politiques éducatives et sportives territoriales en relation avec les différents acteurs Portage de projets sportifs complexes à la croisée des enjeux politiques et associatifs Mise en place de la formation des acteurs et des intervenants locaux du sport (élus, arbitres, entraineurs, bénévoles…) Certification des acteurs et habilitation des centres de formation (formation professionnelle et diplômes d'État) Formation des cadres bénévoles et professionnels Accompagnement du monde associatif dans sa structuration et sa professionnalisation
III.3	Renforcer les expertises des métiers de l'accompagnement, de l'entraînement, de l'expertise et de la performance	Inspection contrôle évaluation : actualités juridiques, sécurisation des procédures Accompagnement et outils collaboratifs Accompagnement des sportifs de haut niveau et des cadres du sport Accompagnement des acteurs locaux (associations, collectivités, services de l'État) Management du sport et coordination d'équipe sportive Entraînement sportif et développement de la performance Pilotage et optimisation de la haute performance Détection des talents Direction et évaluation des structures labellisées

AXE IV ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DE L'ENSEMBLE DES AGENTS ET DES COLLECTIFS DE TRAVAIL PAR LA TRANSFORMATION DES POLITIQUES RH ET DE FORMATION		
Intitulé de la priorité		**Thématiques associées**
IV.1	Déployer un continuum de formation pour accompagner l'entrée dans le métier et la formation de l'adaptation à l'emploi	Environnement de travail Acteurs et missions Référentiels
IV.2	Former au plus près des besoins des agents (proximité, progressivité, individualisation, certification…)	Recueil / Analyse des besoins Diagnostic Accompagnement
IV.3	Soutenir les projets individuels de développement professionnel	Concours internes Développement professionnel continu (DPC) des personnels de santé, y compris en lien avec la recherche Dispositifs individuels (bilans de compétences, VAE, CPF, CFP) Animation d'un réseau Espaces de développement professionnel
IV.4	Développer la capacité de conseil et d'accompagnement personnalisé des acteurs de la formation et de la RH	Conseil Accompagnement Personnalisation Diagnostic de mobilité
IV.5	Favoriser l'égalité professionnelle et la diversité	Culture juridique, droit du travail Bien-être Lutte contre les stéréotypes Processus de recrutement Politique de vivier
IV.6	Placer l'innovation et la recherche au cœur du changement des pratiques professionnelles	Analyse de l'activité professionnelle Outils et méthodes d'innovation Approches design Apprendre par la recherche Recherche-action
IV.7	Impulser des dynamiques de coopération, développer des collectifs apprenants	Communautés de pratiques Co-développement Intelligence collective Démarche design Animation de réseau
IV.8	Développer des pratiques professionnelles écoresponsables	Écocitoyenneté : économie, environnement, société Circuit de production de l'information

IV.9	Internationaliser les parcours et la formation	Mobilité géographique et développement professionnel Valorisation des parcours Interculturalité
IV.10	Développer une culture de la qualité de vie au travail notamment liée à l'organisation du travail	Bien-être Process participatifs et de co-construction Process de validation Prévention des risques psychosociaux Santé et sécurité au travail

AXE V ACCOMPAGNER LES ENCADRANTS DANS L'EXERCICE DE LEURS RESPONSABILITES PEDAGOGIQUES ET MANAGERIALES		
Intitulé de la priorité		**Thématiques associées**
V.1	Développer les compétences managériales et de pilotage des cadres	Animation d'un collectif de travail / animation d'un collectif de travail en mode hybride Responsabilisation des équipes et délégation Motivation et valorisation de son équipe Prévention des risques psychosociaux Réalisation de l'entretien annuel d'évaluation Accompagnement du développement professionnel des collaborateurs Prévention et gestion des conflits Pilotage pédagogique
V.2	Renforcer les compétences transversales nécessaires à l'exercice de la fonction d'encadrant	Communication Conduite de projets de transformation Renforcement de l'expertise budgétaire Renforcement de l'expertise juridique Culture de l'évaluation des politiques publiques Culture du dialogue social et de la négociation Prévention et gestion de crise Démarche qualité / Maitrise des risques
V.3	Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations	Lutte contre les stéréotypes Renforcement des connaissances juridiques en droit du travail Recrutement et pratiques managériales non discriminantes Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

AXE VI CONSOLIDER LES CONNAISSANCES, LES COMPETENCES ET LES USAGES DU NUMERIQUE		
Intitulé de la priorité		**Thématiques associées**
VI.1	Développer les compétences numériques professionnelles des agents	Maîtrise de l'environnement numérique de travail Maîtrise des compétences du cadre de référence des compétences numériques Usage et partage des communs numériques Préparation à la continuité de l'activité (continuité administrative, pédagogique…)
VI.2	Former aux enjeux du numérique pour favoriser l'exercice de la citoyenneté numérique	Compétences du XXIe siècle Identité et sécurité numériques / RGPD Citoyenneté numérique Inclusion numérique Données, algorithmes et codes sources : culture, enjeux éthiques et écologiques, questions de souveraineté
VI.3	Enrichir l'offre de formation par les apports du numérique	Numérique et apprentissage Hybridation, articulation présence/distance Scénarisation Pratiques collaboratives numériques Communication numérique et accessibilité de l'information Intelligence artificielle

ANNEXE 4 : LES COMPÉTENCES MÉTIERS

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

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

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

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

REFERENTIEL DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES DES METIERS DU PROFESSORAT ET DE L'ÉDUCATION
Arrêté du 1-07-2013, BO 30 du 25-07-2013 http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=73066
Compétences communes à tous les professeurs et personnels d'éducation
01. Faire partager les valeurs de la République 02. Inscrire son action dans le cadre des principes fondamentaux du système éducatif et dans le cadre réglementaire de l'école 03. Connaître les élèves et les processus d'apprentissage 04. Prendre en compte la diversité des élèves 05. Accompagner les élèves dans leur parcours de formation 06. Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques 07. Maîtriser la langue française à des fins de communication 08. Utiliser une langue vivante étrangère dans les situations exigées par son métier 09. Intégrer les éléments de la culture numérique nécessaires à l'exercice de son métier 10. Coopérer au sein d'une équipe 11. Contribuer à l'action de la communauté éducative 12. Coopérer avec les parents d'élèves 13. Coopérer avec les partenaires de l'école 14. S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel
Compétences communes à tous LES PROFESSEURS
P1. Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique P2. Maîtriser la langue française dans le cadre de son enseignement P3. Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves P4. Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves P5. Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves
Compétences spécifiques aux PROFESSEURS DOCUMENTALISTES
D1. Maîtriser les connaissances et les compétences propres à l'éducation aux médias et à l'information D2. Mettre en œuvre la politique documentaire de l'établissement qu'il contribue à définir D3. Assurer la responsabilité du centre de ressources et de la diffusion de l'information au sein de l'établissement D4. Contribuer à l'ouverture de l'établissement scolaire sur l'environnement éducatif, culturel et professionnel, local et régional, national, européen et international
Compétences spécifiques aux CONSEILLERS PRINCIPAUX D'EDUCATION
C1. Organiser les conditions de vie des élèves dans l'établissement, leur sécurité, la qualité de l'organisation matérielle et la gestion du temps C2. Garantir, en lien avec les autres personnels, le respect des règles de vie et de droit dans l'établissement C3. Impulser et coordonner le volet éducatif du projet d'établissement C4. Assurer la responsabilité de l'organisation et de l'animation de l'équipe de vie scolaire C5. Accompagner le parcours de l'élève sur les plans pédagogique et éducatif C6. Accompagner les élèves, notamment dans leur formation à une citoyenneté participative C7. Participer à la construction des parcours des élèves C8. Travailler dans une équipe pédagogique

REFERENTIEL DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES DES FORMATEURS
circulaire n° 2015-110 du 21-7-2015, BO n°30 du 23 juillet 2015 http://cache.media.education.gouv.fr/file/30/30/3/perso4093_annexe1_452303.pdf
Penser - Concevoir – Élaborer
Connaître les fondamentaux de la formation professionnelle Identifier les conditions qui favorisent l'efficacité d'une formation Analyser la commande institutionnelle ainsi que les besoins et les attentes des apprenants
Élaborer un programme de formation
Concevoir le scénario et les ressources spécifiques pour une formation hybride ou à distance. Anticiper les moyens logistiques, les outils et les supports nécessaires à la réalisation de l'action ; Élaborer des écrits professionnels en lien avec les différents volets de l'activité de formation
Mettre en œuvre -Animer
Introduire et conclure une séquence de formation. Installer un environnement bienveillant et sécurisant Mettre en œuvre des modalités pédagogiques et des techniques d'animation Accompagner les apprenants dans leur apprentissage. Gérer les phénomènes de groupe et d'individualité. Gérer les spécificités de l'animation et de l'accompagnement à distance. Co-animer une formation et faire bénéficier les apprenants de la richesse d'une dualité de propositions.
Accompagner l'individu et le collectif
Accompagner les individus et les équipes dans la durée Donner aux individus et aux équipes des outils pour agir Suivre avec attention les expérimentations et les innovations Aider chacun à s'engager dans un projet d'enseignement, de formation
Observer-Analyser -Évaluer
Observer et analyser des éléments de pratique professionnelle pour conseiller et aider à réajuster les pratiques. Contribuer à l'évaluation d'un dispositif de formation S'efforcer de mesurer le transfert de la formation sur l'enseignement et l'action éducative Savoir accepter les remarques ; prévoir l'évaluation de son action par les apprenants et pratiquer l'auto-évaluation. Réfléchir entre pairs dans un groupe d'analyse de pratiques

ANNEXE 5 : LES ÉLÉMENTS DE BILAN DES PLANS DE FORMATION

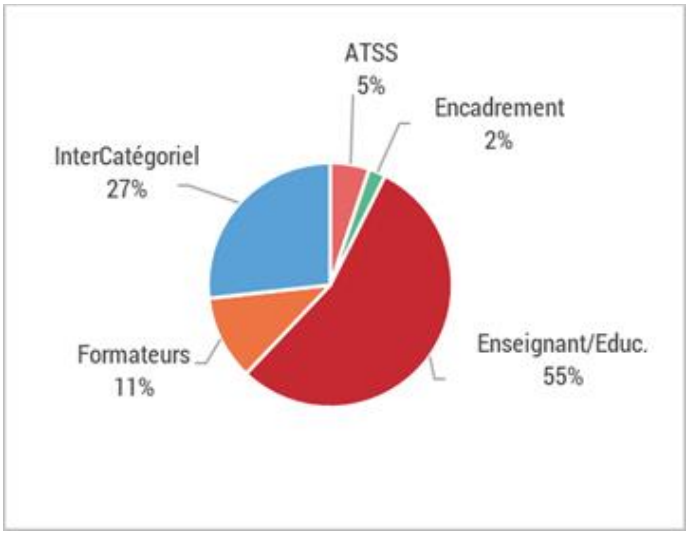
Les éléments fournis dans cette annexe sont issus des données GAIA des plans depuis 2015-2016. Certains s'affichent sous forme d'évolution des données depuis 2015-2016 d'autres constituent des moyennes de ces plans.

Les éléments de bilans présentés portent sur les indicateurs suivants :

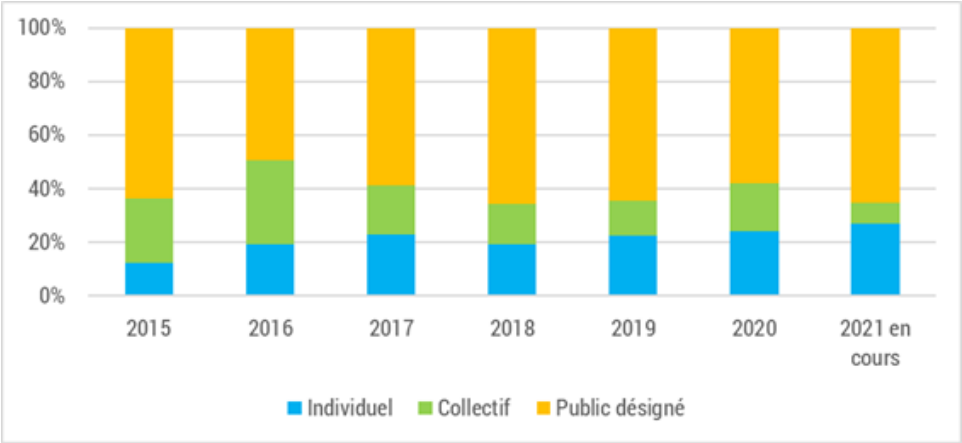
- la structure des plans de formations ;
- la mise en œuvre des plans de formation ;
- la formation des personnels ;
- les personnels intervenants en formations.

Le nouveau schéma directeur identifie 15 indicateurs pour son suivi et son évaluation. Nous référons les éléments de bilan suivant, aux indicateurs du schéma directeur qui feront l'objet d'une attention plus particulière.

La structure des plans de formation

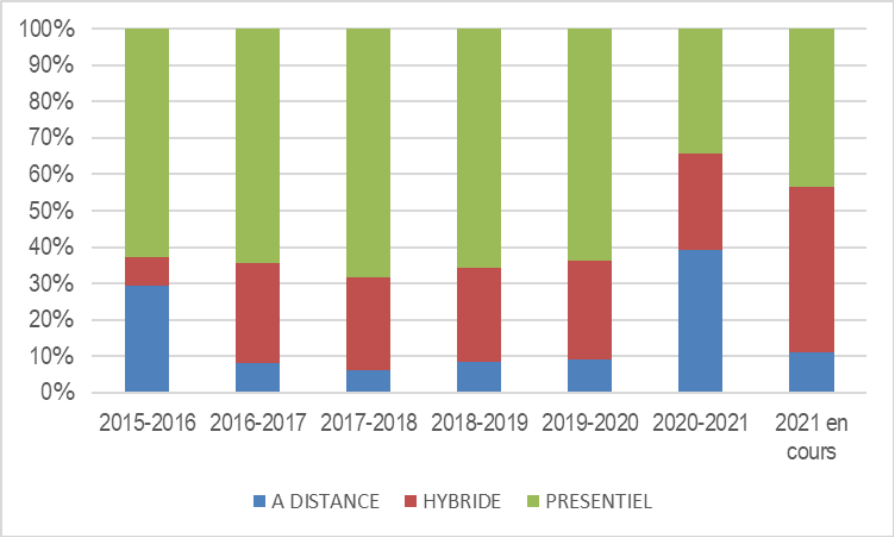


Constitution du plan 2021-2022 par type de public



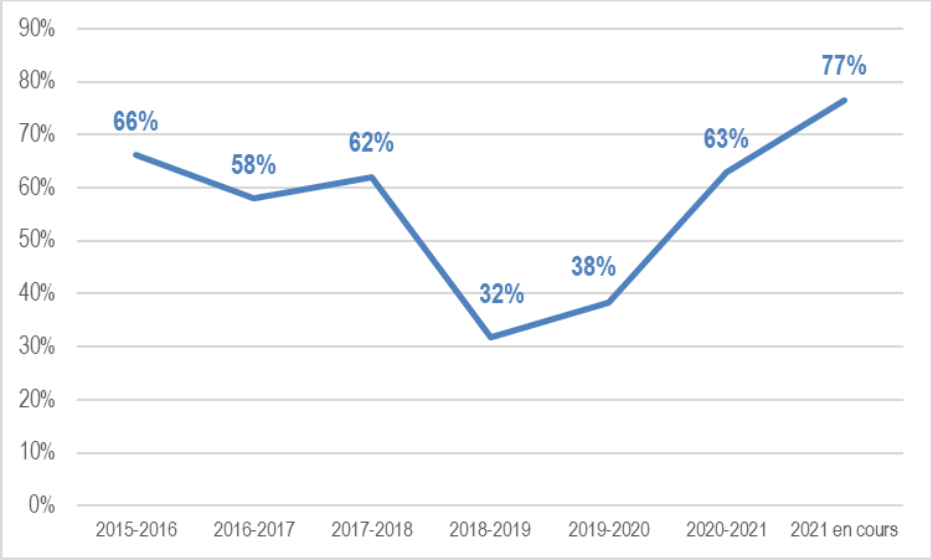
Evolution de la part des types de candidatures dans les plans

Le plan en cours 2021-2022 consacre 27% de ses formations à l'offre individuelle. La demande collective est réduite cette année à 8%. (Indicateur 11 du schéma directeur)



Evolution des modalités de formation. (Indicateur 11 du schéma directeur)

La situation sanitaire a permis le développement des modalités à distance et hybride. Les formations doivent être conçues pour pouvoir être organisées même en périodes de restrictions telles que nous les avons connues.

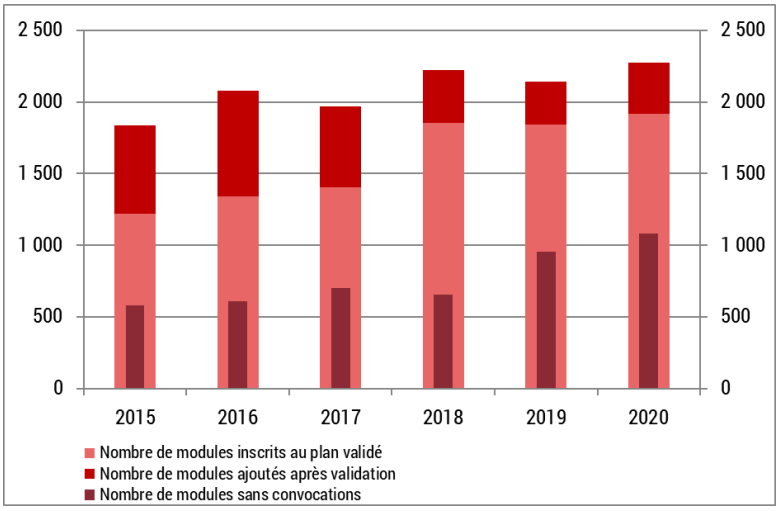


Evolution de la part des priorités nationale dans les plans (indicateur 1 du schéma directeur)

Le nouveau schéma directeur s'articule autour de 6 axes, définissant des priorités nationales déclinées elles-mêmes thématiques.

Selon les années une part non négligeable du plan de formation ne se référait pas aux priorités nationales définies par le ministère. **Désormais une attention particulière devra être portée au référencement de ces priorités dans les actions de formation** (cf. Annexe 3)

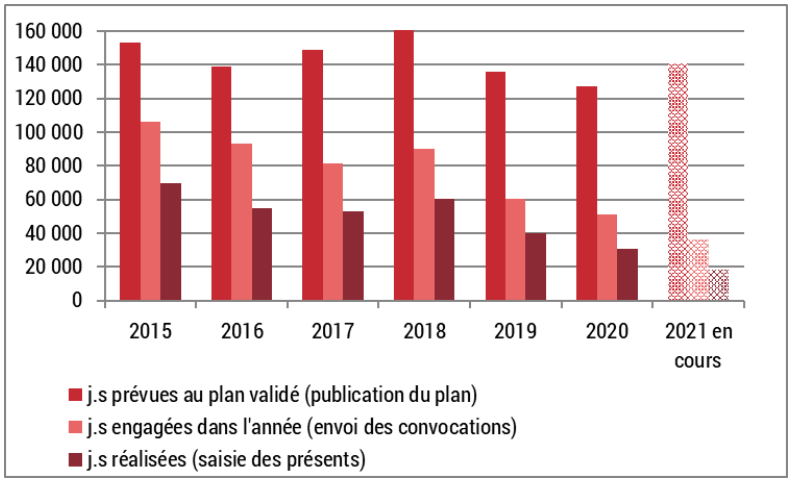
La mise en œuvre des plans de formation



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

En 2020-2021, **plus de 3 modules sur 7** inscrits au PAF n'ont fait l'objet d'aucune convocation.

En 2020-2021 seulement **2 journées stagiaires sur 5 prévues** ont été organisées.



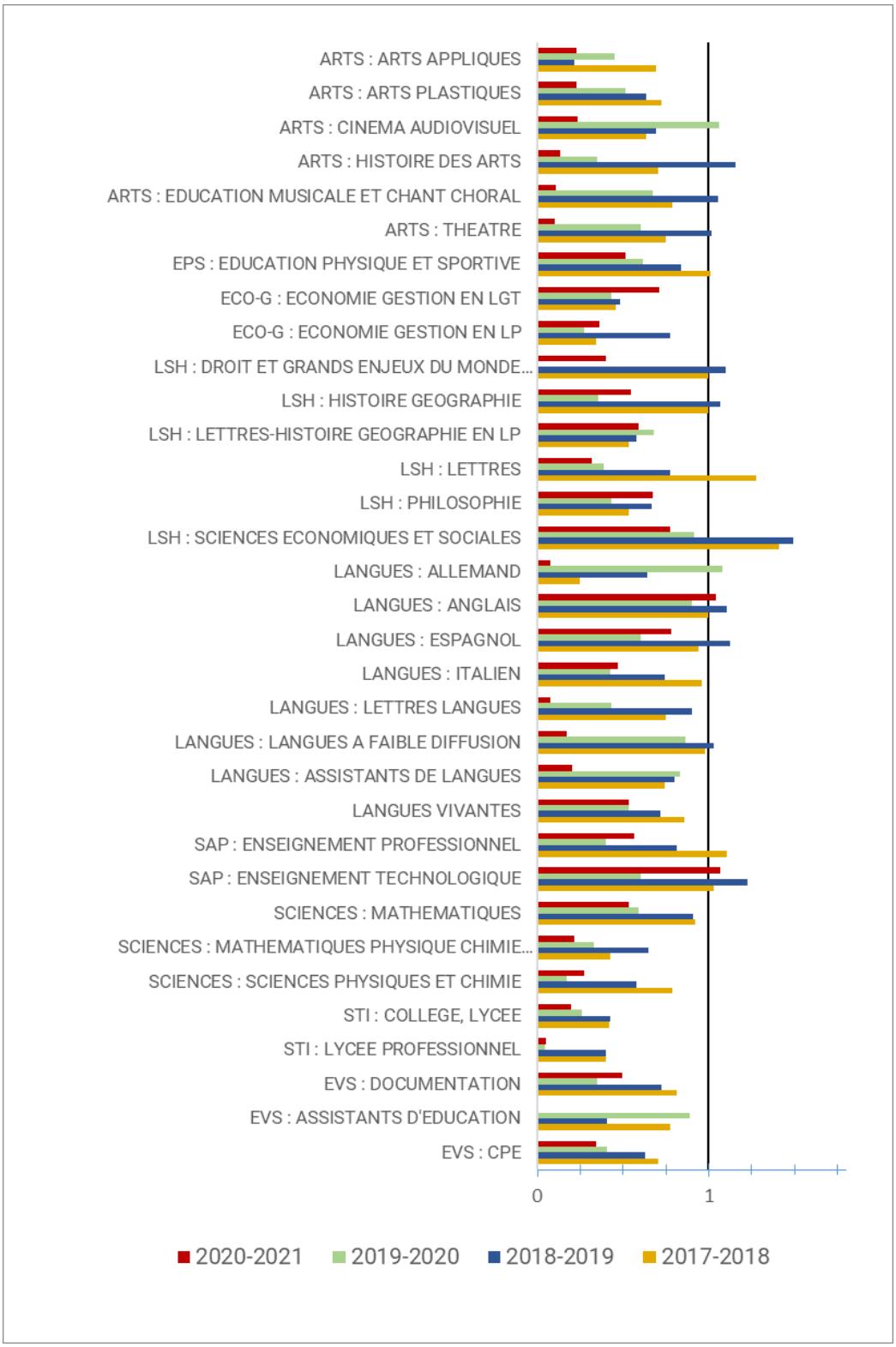
Année 2020-2021, année exceptionnelle :

- Près de 12% des modules de formation ont été modifiés pour être adaptés aux conditions sanitaires (lors d'une année ordinaire ce taux ne dépasse pas 7 à 10%) ;
- 13.5% des thèmes seulement sont parvenus à organiser au moins 75% du volume de formation prévues dans leur plan (ce taux était de 20% en 2019-2020, de 43% en 2018-2019 et d'en moyenne 30% les années précédentes).

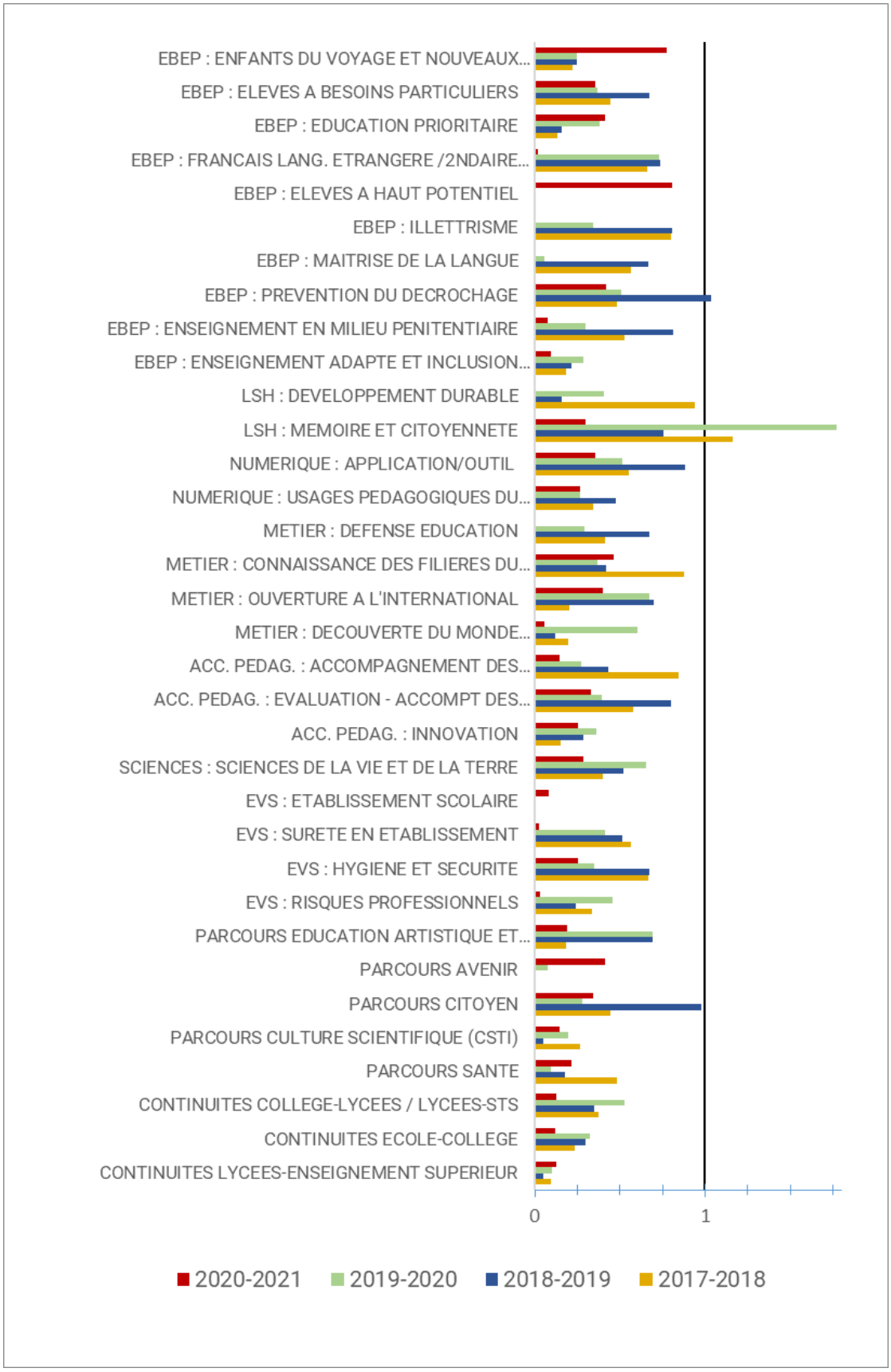
Recommandation : Il est demandé de mieux calibrer la prescription pour qu'elle soit le plus proche possible de ce que qui peut être mis en œuvre. En évitant de mobiliser inutilement des moyens, une réponse positive pourra plus facilement être apportée en cas de besoin émergeant en cours d'année.

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

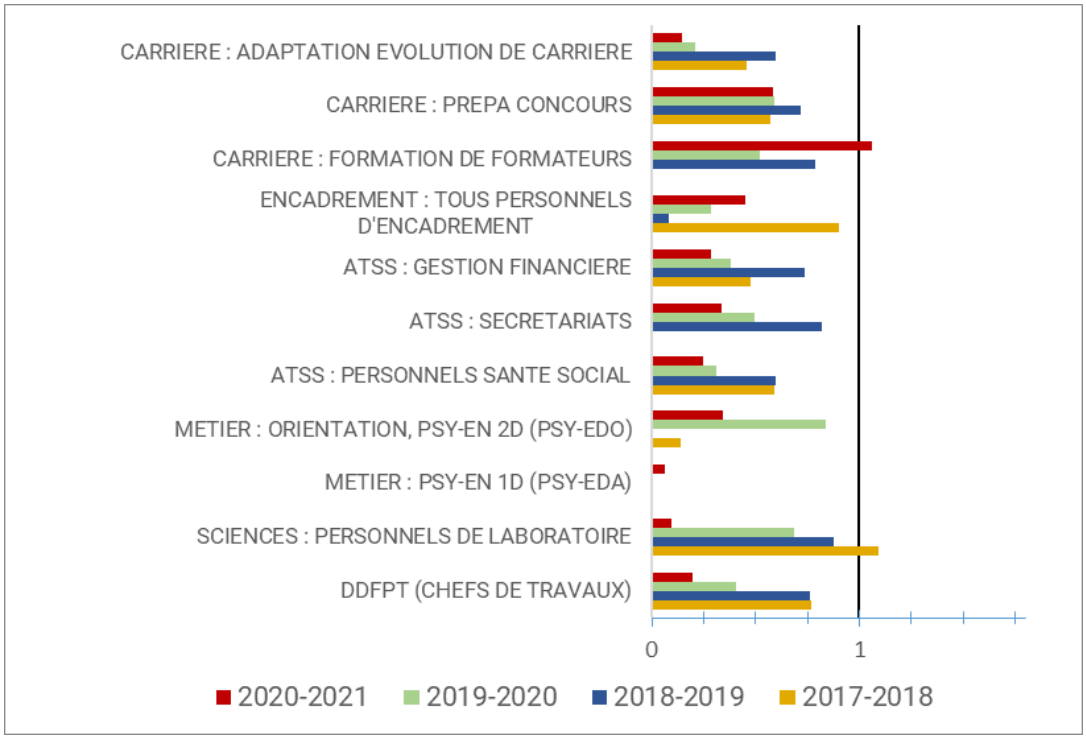
Ratio de mise en œuvre des plans de formations dans les thèmes disciplinaires



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



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



La formation des personnels

L'année 2020-2021 malgré son caractère exceptionnel a concouru à former 63% des agents de l'académie* (hors enseignants du 1er degré, enseignants du secteur privé et enseignement supérieur) auxquels il a été offert en moyenne 2.87 jours de formation chacun.

	2020-2021				
Effectif dans l'académie*	Nombre de personnels convoqués	Organisation : émission des convocations		Réalisation : présences saisies	
		j.s organisées /personnes convoquées	j.s organisées/ effectif académique	j.s réalisées / personnes convoquées	j.s réalisées / effectif académique
29 301	18 694	2.87	1.85	1.66	1.07
Données 2019-2020 :		*3.26*	*2.23*	*2.22*	*1.44*
Données 2018-2019 :		*4.10*	*3.22*	*2.71*	*2.14*
Données 2017-2018 :		*4.07*	*3.03*	*2.62*	*1.95*

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

Les tableaux suivants présentent la part des personnels formés sur trois ans (plan 2018-19, 2019-20, 2020-21). 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	392	395	387	98.7%
L0100	PHILOSOPHIE	233	181	156	67.0%
L0201	LETTRES CLASSIQUES	331	288	260	78.5%
L0202	LETTRES MODERNES	1857	1582	1431	77.1%
L0421	ALLEMAND	204	184	168	82.4%
L0422	ANGLAIS	1753	1346	1259	71.8%
L0423	ARABE	22	17	16	72.7%
L0424	CHINOIS	33	14	14	42.4%
L0426	ESPAGNOL	777	606	562	72.3%
L0429	ITALIEN	317	251	238	75.1%
L0430	JAPONAIS	5	4	4	80.0%
L0433	PORTUGAIS	3	3	3	100.0%
L0434	RUSSE	8	8	8	100.0%
L0444	OCCITAN - LANGUE D'OC	15	12	11	73.3%
L0459	ITALIEN LETTRES	1	1	0	0.0%
L1000	HISTOIRE GEOGRAPHIE	1471	1470	1364	92.7%
L1100	SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES	223	220	199	89.2%
L1300	MATHEMATIQUES	1978	1604	1461	73.9%
L1400	TECHNOLOGIE	506	431	401	79.2%
L1411	SII OPT INGENIERIE DES CONSTRUCTIONS	27	27	24	88.9%
L1412	SII OPT INGENIERIE ELECTRIQUE	74	75	65	87.8%
L1413	SII OPT INGENIERIE INFORMATIQUE	81	71	68	84.0%
L1414	SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE	153	154	136	88.9%
L1500	SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES	1100	959	889	80.8%
L1510	PHYSIQUE ET ELECTRICITE APPLIQUEE	26	25	24	92.3%
L1511	MESURES PHYSIQUES ET CHIMIQUES	3	3	3	100.0%
L1512	PROCEDES PHYSICO-CHIMIQUES	2	2	2	100.0%
L1600	SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	924	920	860	93.1%
L1700	EDUCATION MUSICALE	343	288	259	75.5%
L1800	ARTS PLASTIQUES	372	385	316	84.9%
L1802	ARTS PLASTIQUES - LETTRES	1	1	1	100.0%
L1900	EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	1562	1662	1536	98.3%
L2001	ASSISTANT INGENIEUR	4	4	4	100.0%
L2020	TECH INDUST ELECTRICITE MECANIQUE BATIME	49	53	51	100.0%
L2070	SCIENCES ET TECHNIQUES - LABO, BIO, MED	5	6	6	100.0%
L2080	GESTION ET INFORMATIQUE	19	21	20	100.0%
L2085	HOTELLERIE ET TOURISME	5	6	6	100.0%
L2400	GENIE INDUSTRIEL STRUCTURES METALLIQUES	2	2	1	50.0%
L3000	GENIE CIVIL	1	1	1	100.0%
L3011	GEOMETRE	1	1	1	100.0%
L3100	GENIE THERMIQUE	2	2	0	0.0%
L4010	SC.TECHNIQUES INDUSTRIELLES	28	10	10	35.7%

code discipline	Discipline d'exercice	Effectif*	Personnes convoquées sur 3 ans	Personnes présentes sur 3 ans	Part des personnes formées sur 3 ans*
L4100	GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION	4	1	1	25.0%
L4200	GENIE MECANIQUE PRODUCTIQUE	1	1	1	100.0%
L4221	FORGE-ESTAMPAGE	24	17	16	66.7%
L5100	GENIE ELECTRIQUE ELECTRONIQUE ET AUTOMAT	4	1	1	25.0%
L5200	ELECTROTECHNIQUE	4	2	1	25.0%
L5500	INFORMATIQUE&TELEMATIQUE	11	5	5	45.5%
L6500	ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES ET ARTS APPLIQ	73	53	45	61.6%
L6980	CINEMA ET PHOTOGRAPHIE	2	2	2	100.0%
L7100	BIOCHIMIE-GENIE BIOLOGIQUE	83	76	74	89.2%
L7120	DIETETIQUE	3	0	0	0.0%
L7200	BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRONNEMENT	18	13	11	61.1%
L7300	SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	76	62	59	77.6%
L7410	ESTHETIQUE COSMETIQUE	1	1	1	100.0%
L8010	ECONOMIE ET GESTION	28	10	9	32.1%
L8011	ECO ET GEST.OPTION COMM, ORG, GRH	165	146	136	82.4%
L8012	ECO-GEST.OPTION COMPTABILITE ET FINANCE	132	124	118	89.4%
L8013	ECO-GEST.OPTION MARKETING	204	194	180	88.2%
L8015	MANAGEM. UNITES COMMERCIALES (EN T.S.)	2	2	2	100.0%
L8017	NEGOCIATION RELAT. CLIENT (EN T.S)	9	10	10	100.0%
L8021	TECHNICO-COMMERCIAL (EN T.S.)	1	1	1	100.0%
L8024	SECRETARIAT ASS TRILINGUE (SEC LANG ETR)	1	2	2	100.0%
L8025	ECO GESTION-HOTELL RESTAURATION (EN TS)	2	3	1	50.0%
L8026	BANQUE-CONSEILLER CLIENTELE	1	0	0	0.0%
L8031	ECO-GEST.OPTION CONCEPT ET GEST DES SI	25	21	19	76.0%
L8033	ECO.GEST - TOURISME(EN TS)	1	2	1	100.0%
L8040	BUREAUTIQUE	2	2	2	100.0%
L8510	HOTEL-REST OPTION PROD ET ING CULINAIRE	11	8	8	72.7%
L8520	HOTEL-REST OPTION SERV ET ACCUEIL	13	13	13	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	7	5	3	42.9%
P0096	PREVENTION ET SECURITE	17	18	16	94.1%
P0210	LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE	471	405	372	79.0%
P0221	LETTRES ALLEMAND	4	2	2	50.0%
P0222	LETTRES ANGLAIS	236	213	191	80.9%
P0223	LETTRES ARABE	1	0	0	0.0%
P0226	LETTRES ESPAGNOL	50	47	45	90.0%
P0229	LETTRES ITALIEN	8	8	8	100.0%
P1315	MATH.SCIENCES PHYSIQUES	391	346	332	84.9%
P2001	AIDE AU CHEF DE TRAVAUX	3	2	2	66.7%
P2040	CHEF DE TRAVAUX SC ET TECH.INDUSTRIELLES	1	2	2	100.0%
P2100	GENIE INDUSTRIEL BOIS	33	28	28	84.8%
P2111	CHARPENTE NAVALE	1	0	0	0.0%
P2200	GENIE INDUSTRIEL TEXTILES ET CUIRS	35	31	30	85.7%
P2220	ENTRETIEN DES ARTICLES TEXTILES	4	4	4	100.0%

P2235	TAPISSERIE COUTURE DECOR	1	1	1	100.0%
P2241	MAROQUINERIE	2	3	2	100.0%
P2400	GENIE INDUSTRIEL DES STRUCTURES METALLIQ	43	34	29	67.4%
P2450	CONSTRUCTION ET REPARATION CARROSSERIE	32	25	24	75.0%
P2500	GENIE INDUSTRIEL PLASTIQUES ET COMPOSITE	4	1	1	25.0%
P2600	GENIE CHIMIQUE	9	9	9	100.0%
P3010	GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET ECONOMIE	45	34	33	73.3%
P3020	GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET REALISATION	44	31	29	65.9%
P3024	TAILLEUR DE PIERRES	1	1	1	100.0%
P3027	PEINTURE VITRERIE	5	1	1	20.0%
P3028	PEINTURE-REVETEMENT	33	20	17	51.5%
P3100	GENIE THERMIQUE	50	42	36	72.0%
P4100	GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION	67	47	44	65.7%
P4120	OPTIQUE(LUNETTERIE,PRECISION,COMPOSANTS)	4	3	3	75.0%
P4200	GENIE MECANIQUE PRODUCTIQUE	13	8	8	61.5%
P4210	MICROTECHNIQUE	2	0	0	0.0%
P4500	GENIE MECANIQUE-MAINTENANCE VEHICULES	93	77	74	79.6%
P4530	MAINTENANCE DES BATEAUX DE PLAISANCE	12	11	11	91.7%
P4540	MAINTENANCE DES AERONEFS	9	9	9	100.0%
P4550	G.MECA MAINTENANCE SYST MECA ET AUTOMAT	43	38	37	86.0%
P5100	GENIE ELECTRIQUE: ELECTRONIQUE	56	53	46	82.1%
P5110	MAINTENANCE ELECTRONIQUE(MAVELEC)	1	1	1	100.0%
P5200	GENIE ELECTRIQUE OPTION ELECTROTECHNIQUE	96	97	93	96.9%
P6111	COMPOSITION EN FORME IMPRIMANTE	3	4	3	100.0%
P6150	IMPRESSION (LIVRE ET IMAGE)	8	7	6	75.0%
P6310	CONDUCTEURS ROUTIERS	54	42	38	70.4%
P6500	ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES ET ARTS APPLIQ	121	104	92	76.0%
P6501	DESSIN D'ART APPLIQUE AUX METIERS	14	15	15	100.0%
P6611	PEINTRE EN LETTRES	1	1	1	100.0%
P6621	EBENISTERIE D'ART	6	8	7	100.0%
P6630	ARTS DU METAL	5	5	5	100.0%
P6631	BIJOUTERIE	4	4	4	100.0%
P6641	TAPISSERIE GARNITURE DECOR	1	1	1	100.0%
P6690	ARTS DU SPECTACLE	5	2	2	40.0%
P6922	CHAISERIE BROSSERIE	30	34	32	100.0%
P6971	FLEURISTE	5	6	6	100.0%
P6980	CINEMA ET PHOTOGRAPHIE	5	4	4	80.0%
P7140	HORTICULTURE	25	25	18	72.0%
P7200	BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRONNEMENT(E F	277	301	279	100.0%
P7202	BIOTECHNOLOGIES: GENIE BIOLOGIQUE	3	4	4	100.0%
P7300	SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	116	95	91	78.4%
P7410	ESTHETIQUE COSMETIQUE	25	19	19	76.0%
P7420	COIFFURE	24	26	17	70.8%
P7430	PROTHESE ORTHESE	4	5	3	75.0%
P7431	PROTHESE DENTAIRE	4	4	4	100.0%
P8011	ECO-GEST OPTION COMM ET ORG	16	1	1	6.3%
P8012	ECO-GEST OPTION COMPTABILITE ET GESTION	11	1	0	0.0%
P8013	ECO-GEST OPTION COMMERCE ET VENTE	261	252	242	92.7%
P8038	ECO-GEST OPTION TRANSPORT LOGISTIQUE	25	27	26	100.0%
P8039	ECO-GEST OPTION GESTION-ADMINISTRATION	198	179	163	82.3%
P8510	HOTELLERIE OPT TECHNIQUES CULINAIRES	46	28	25	54.3%
P8512	PATISSERIE	7	7	7	100.0%
P8513	BOULANGERIE	2	2	2	100.0%
P8520	HOTELLERIE OPT SERVICE ET COMMERCIALISAT	45	42	38	84.4%

* 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	8284	7651	7162	86.5%
ENSEIGNANTS EN COLLEGE OU EN LYCEE	2590	1774	1512	58.4%
ENSEIGNANTS EN LYCEE GENERAL OU POLYVALENT	6084	5729	5343	87.8%
ENSEIGNANTS EN LYCEE PROFESSIONNEL	1986	1956	1859	93.6%
PERSONNELS ADMINISTRATIFS	3007	1561	1380	45.9%
PERSONNELS DE DIRECTION DU 2ND DEGRE	650	663	611	94.0%
PERSONNELS D'EDUCATION ET D'ORIENTATION	4507	2804	2195	48.7%
PERSONNELS D'ENCADREMENT ADMINISTRATIF	45	61	51	113.3%
PERSONNELS DE SANTE ET DE SERVICE SOCIAL	691	558	522	75.5%
PERSONNELS D'INSPECTION 1 DEGRE	109	120	109	100.0%
PERSONNELS D'INSPECTION DU 2ND DEGRE	72	77	69	95.8%
PERSONNELS ENSEIGNANTS A DISPO D'UN SERVICE ADMIN	661	395	364	55.1%
PERSONNELS ITRF	450	321	259	57.6%
PERSONNELS JEUNESSE ET SPORT	165	30	30	18.2%

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

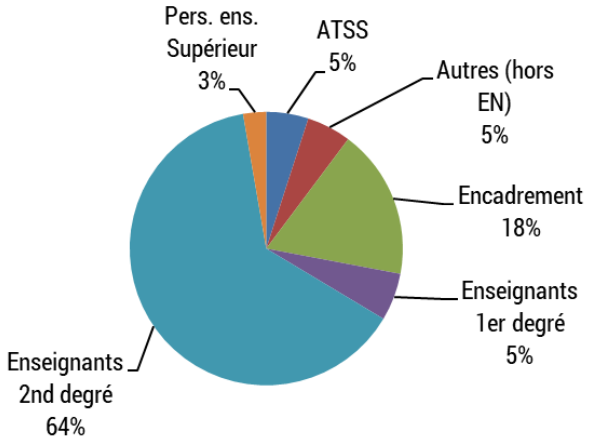
Part des personnels formés en 3 ans sur les thématiques transversales.

Code du thème	Thème transversal	Nombre de personnes convoquées sur 3 ans	Nombre de personnes présentes sur 3 ans	Nombre de jour par personnes formées sur 3 ans
BTAE	EBEP : ENFANTS DU VOYAGE ET NOUVEAUX ARRIVANTS	193	81	3.1
BTBP	EBEP : ELEVES A BESOINS PARTICULIERS	2861	2144	1.9
BTEI	EBEP : ELEVES INTELLECTUELLEMENT PRECOCES (EIP)	673	531	1.7
BTEP	EBEP : EDUCATION PRIORITAIRE	3573	3060	1.3
BTFL	EBEP : FRANCAIS LANG. ETRANGERE /2NDAIRE (FLE/FLS)	156	95	1.7
BTIL	EBEP : ILLETTRISME	111	77	1.2
BTML	EBEP : MAITRISE DE LA LANGUE	164	134	1.4
BTPD	EBEP : PREVENTION DU DECROCHAGE	405	289	2.4
BTPN	EBEP : ENSEIGNEMENT EN MILIEU PENITENTIAIRE	63	32	1.8
BTSG	EBEP : ENSEIGNEMENT ADAPTE ET INCLUSION (SEGPA)	244	174	1.3
HTDD	LSH : DEVELOPPEMENT DURABLE	186	157	1.9
HTMC	LSH : MEMOIRE ET CITOYENNETE	153	94	0.9
NTAO	NUMERIQUE : APPLICATION/OUTIL	475	284	2.8
NTUS	NUMERIQUE : USAGES PEDAGOGIQUES DU NUMERIQUE	6037	4576	2.0
OTCO	METIER : ORIENTATION, PSY-EN 2D (PSY-EDO)	591	413	1.5
OTDE	METIER : DEFENSE EDUCATION	62	38	1.3
OTFS	METIER : CONNAISSANCE DES FILIERES DU SUPERIEUR	1653	1415	1.4
OTIN	METIER : OUVERTURE A L'INTERNATIONAL	395	287	0.7
OTMP	METIER : DECOUVERTE DU MONDE PROFESSIONNEL	375	306	1.9
QTAP	ACC. PEDAG. : ACCOMPAGNEMENT DES REFORMES	1862	1420	3.1
QTEV	ACC. PEDAG. : EVALUATION - ACCOMPT DES ELEVES	3128	2486	1.8
QTIN	ACC. PEDAG. : INNOVATION	567	493	1.1
VPXX	EVS : ETABLISSEMENT VIE SCOLAIRE	543	423	1.5
VTCS	EVS : CLIMAT SCOLAIRE	291	208	1.0

Code du thème	Thème transversal	Nombre de personnes convoquées sur 3 ans	Nombre de personnes présentes sur 3 ans	Nombre de jour par personnes formées sur 3 ans
VTGC	EVS : SURETE EN ETABLISSEMENT	647	495	2.1
VTHS	EVS : HYGIENE ET SECURITE	2606	1889	1.9
VTRP	EVS : RISQUES PROFESSIONNELS	601	406	2.5
WTAC	PARCOURS EDUCATION ARTISTIQUES ET CULTURELLE	1863	1404	1.8
WTCI	PARCOURS CITOYEN	1965	1474	1.1
WTCS	PARCOURS CULTURE SCIENTIFIQUE (CSTI)	241	151	1.8
WTSA	PARCOURS SANTE	139	101	1.7
YTCL	CONTINUITES COLLEGE-LYCEES / LYCEES-STS	583	458	0.9
YTEC	CONTINUITES ECOLE-COLLEGE	973	700	1.1
YTLS	CONTINUITES LYCEES-ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	526	336	1.1

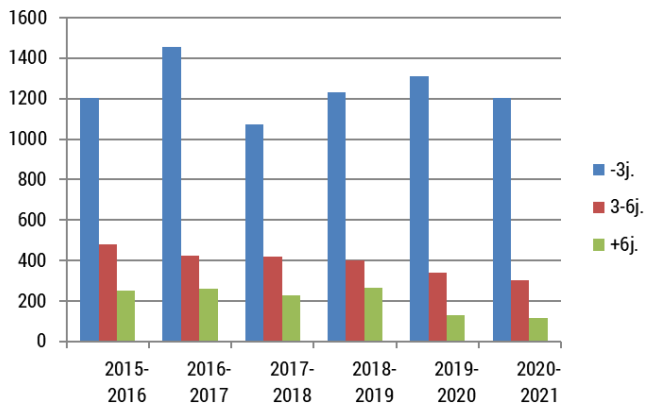
Les intervenants en formation

En 2020-2021, l'académie a fait appel à plus de **1621 intervenants** (-8% par rapport à 2019-2020) différents pour assurer les **4880 sessions de formation** (+15% par rapport à 2019-2020) organisées dans l'année. En moyenne chaque intervenant a assuré **2,2 jours de formation** dans l'année.



Part des catégories de personnels intervenant en formation dans le plan 2020-2021

En 2020-2021, 75% des intervenants ont assuré moins de 3 jours de formation.



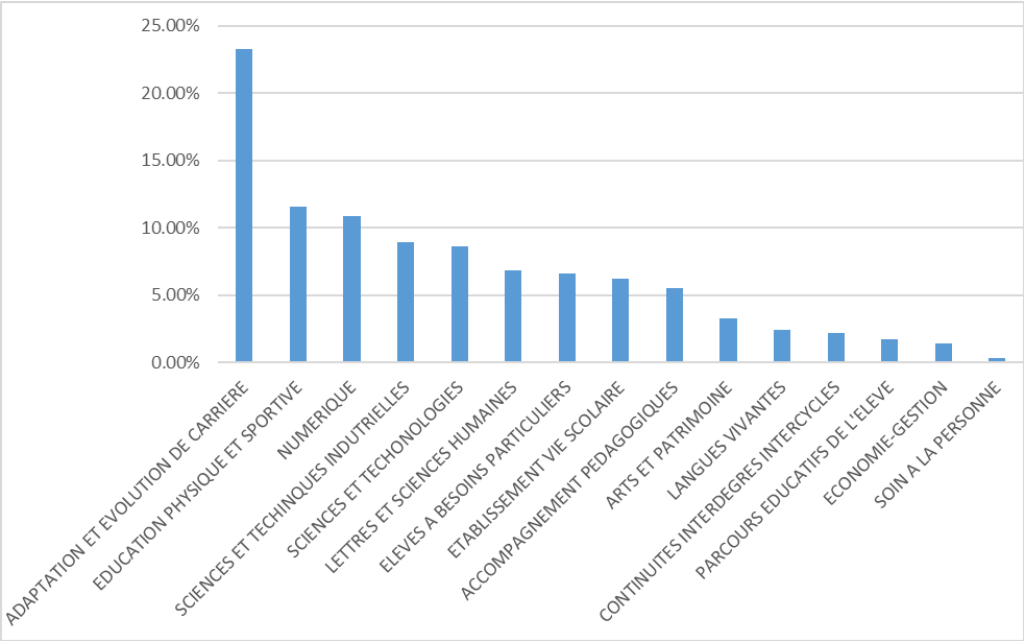
Les formateurs certifiés CAFFA-CAFIPEMF

L'académie compte 211 formateurs académiques titulaires du CAFFA et 137 titulaires du CAFIPEMF. En 2020-2021, ils ont assuré moins de 12% des interventions dans le plan académique de formation. Cette part est identique dans le plan en cours 2021-2022 au 17 février 2022.Dans le plan académique en cours 2020-2021, au 15 février 2021, la part des interventions assurées par les titulaires de certifications CAFFA ou CAFIPEMF dans le plan est de 11%.

En moyenne chaque année 73% des titulaires du CAFFA interviennent dans au moins une action de formation.

Près de la moitié des interventions des titulaires du CAFFA s'effectuent pour des actions relevant des 3 pôles de formations suivant : Adaptation et évolution de carrière (entrée dans le métier, préparations aux concours internes…), Education physique et sportive (EPS) et numérique (usages pédagogiques du numérique)

Part des pôles de formations dans les interventions titulaires du CAFFA



.

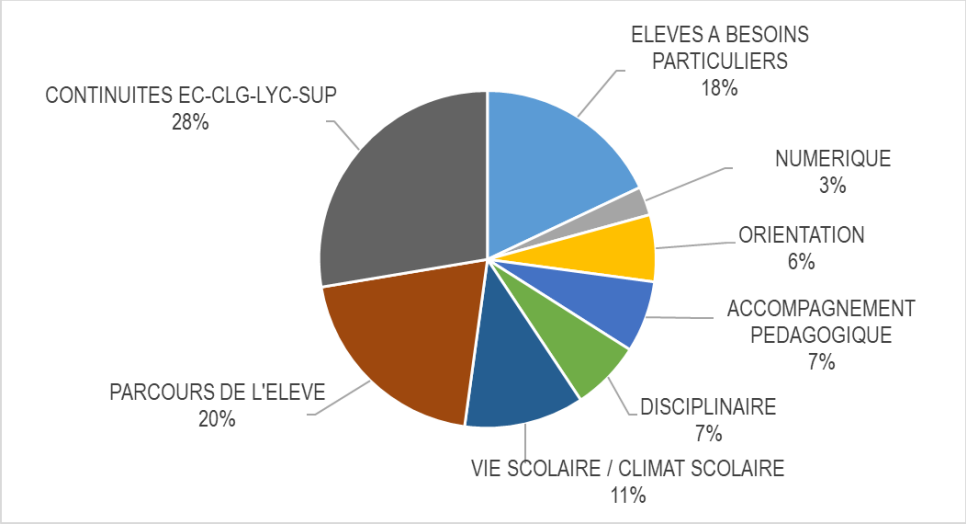
ANNEXE 6 : L'EXPRESSION DES BESOINS DE FORMATION RÉSEAUX (PFR)

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

Critères de définition d'une formation de réseaux

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

Part des demandes de PFR 2021-2022 par thème de formation au 17 février 2022.



Listes des demandes de PFR intégrées dans le plan 2021-2022 au 17 février 2022.

DOMAINE DE FORMATION	INTITULE DES FORMATIONS DEMANDEES	NB DE PERSONNES IMPLIQUEES
ELEVES A BESOINS PARTICULIERS	BTBP-PFR - FORMATION MUSADYS	40
	BTML-PFR - DIDACTIQUE DE L'ORAL	40
	BTPD-PFR - PREVENTION DÉCROCHAGE FOCAL	25
NUMERIQUE	NTUS-PFR NUMERIQUE : ENSEIGNER A DISTANCE	40
	NTUS-PFR NUMERIQUE : ORGANISER 1 REUNION AVEC BBB	40
ORIENTATION	OTMP-FORMATION ORIENTATION PP 3ÈME	59
	OTMP-PFR TRANSFORMATION VOIE PRO / BAC GENERAL	46
ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE	QTEV-PFR-DEVELOPPEMENT COMPETENCES PSYCHO-SOCIALES	20
	QTEV-PFR-OUTILS POUR ENSEIGNER NEUROSCIENCES	20
VIE SCOLAIRE / CLIMET SCOLAIRE	VTES-PFR - FORMATION ADER	20
	VTES-PFR - PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT	42
	VTES-PFR PROGRAMME PREVENTION NON AU HARCELEMENT	15
PARCOURS DE L'ELEVE	WTAC-PFR GPE TRAVAIL PROJET CULTUREL DU RESEAU	25
	WTCI-PFR - CVC/CVL DU RÉSEAU CALANQUES	20
	WTCI-PFR - FORMATION E3D RESEAU COTE BLEUE	40
	WTCI-PFR FORMATION WEB RADIO RESEAU COTE BLEUE	15
	WTCI-PFR VALEURS DE LA REPUBLIQUE - LAICITE	56
DISCIPLINAIRE & CONTINUITES ECOLE/ COLLEGE/ LYCEE/ ENS. SUPERIEUR	LDAL-PFR LIAISON CLG-LYC ALLEMAND SECT BINATIONALE	20
	LPXX-PFR - GT COLLABORATIF INTERD LANGUES V.	30
	YPXX-PFR : L'ORAL DANS LE PARCOURS DE L'ÉLÈVE	30
	YTCL-LIAISON COLLÈGE/LYCÉE EN MATHÉMATIQUES	30
	YTCL-PFR - CONTINUITÉ COLLÈGES-LYCÉES - MATHS	30
	YTCL-PFR FORM. PROF. PRINCIPAUX DE 3ÈME ET 4ÈME	18
	YTCL-PFR - LIAISON CLG/LYC EVOL PRATIQUE TECHNO	33
	YTCL-PFR - LIAISON COLLEGE/LYCEE EN LETTRES	30
	YTCL-PFR - LIAISON COLLÈGE-LYCÉE RÉSEAU MADRAGUE	40
	YTCL-PFR LIAISON LETTRES CLG-LYC RÉSEAU MADRAGUE	30
	YTCL-PFR MIEUX CONNAITRE LES LGT ET LES LP	80
	YTCL-PFR VISITES CROISEES LIAISON CLG/LYC MATHS	15

Carte des réseaux d'établissement de l'académie

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

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

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

FORMATION STATUTAIRE ET ADAPTATION A L'EMPLOI			
Type d'actions		**Modalité**	**Prescription**
Formation statutaire…	… des personnels enseignants et d'éducation	Public désigné	EAFC
	…des personnels d'encadrement pédagogique	Public désigné	DAFPE
	…des personnels ATSS	Public désigné	Prescripteur du pôle/thème
Adaptation à l'emploi accompagne…	…les néo-titulaires	Public désigné et/ou au choix des néo titulaires	EAFC
	…les contractuels enseignants et CPE nouvellement recrutés	Public désigné accompagnement au sein de l'EPLE d'accueil accompagnement disciplinaire par les professeurs ressources module de formation	EAFC
	...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.	EAFC

ENRICHISSEMENT DES RESSOURCES EN FORMATION		
Type d'action	**Modalité**	**Prescription**
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 EAFC en concertation avec le pilote du thème/domaine, selon les priorités et les moyens alloués.	EAFC
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
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	
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).	
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 EAFC 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).	
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	
Formation des tuteurs des stagiaires	Public désigné. Modalités de formation en cours d'élaboration avec les corps d'Inspection et l'INSPÉ	EAFC
Formation des tuteurs des étudiants	Public désigné. Volume et modalités à définir par chaque prescripteur	Prescripteur
Certifications complémentaires : CAFFA CAFIPEMF Ces certifications concourent à la reconnaissance de la spécificité des missions des formateurs	Individuel.	EAFC

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

AUGMENTATION DU NIVEAU DE COMPTENCES DES PERSONNELS		
Type d'actions	**Modalité**	**Prescription**
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
Perfectionnement individuel visant à renforcer les compétences des agents dans les dimensions du métier liées aux référentiels de compétences.	Candidature individuelle ; éventuellement procédure « séminaire »	
Atelier d'échange et d'analyse de pratiques disciplinaires ou transversales répondant à une forte attente des personnels	Candidatures individuelle / collective	

ANNEXE 8 : L'OUTIL DE DIALOGUE

La première formalisation d'une prescription s'effectue dans l'outil de dialogue fourni par l'EAFC. L'outil est communiqué aux prescripteurs référents et est le principal support du dialogue EACF – Prescripteur. Cette année il permet également de recueillir les parcours proposés.

Le tableau de bord

L'outil indique l'enveloppe attribuée au thème au niveau duquel se réalise cette phase, le nom des prescripteurs associés (contributeurs) ainsi que le nom du CIF référent EAFC. Il mentionne également le volume moyen de formation organisé par le thème au cours des 3 derniers plans pour permettre un calibrer de la prescription future en adéquation avec les ressources en formation du thème. Le document est enrichi depuis l'an dernier, d'un **tableau de bord d'aide à la décision** offrant plusieurs indicateurs qui permettent de positionner la prescription 2021-22 du thème par rapport à la globalité du plan en cours et en mettant en regard la prescription 2022-2023 en préparation.

Quatre indicateurs ont été choisis :

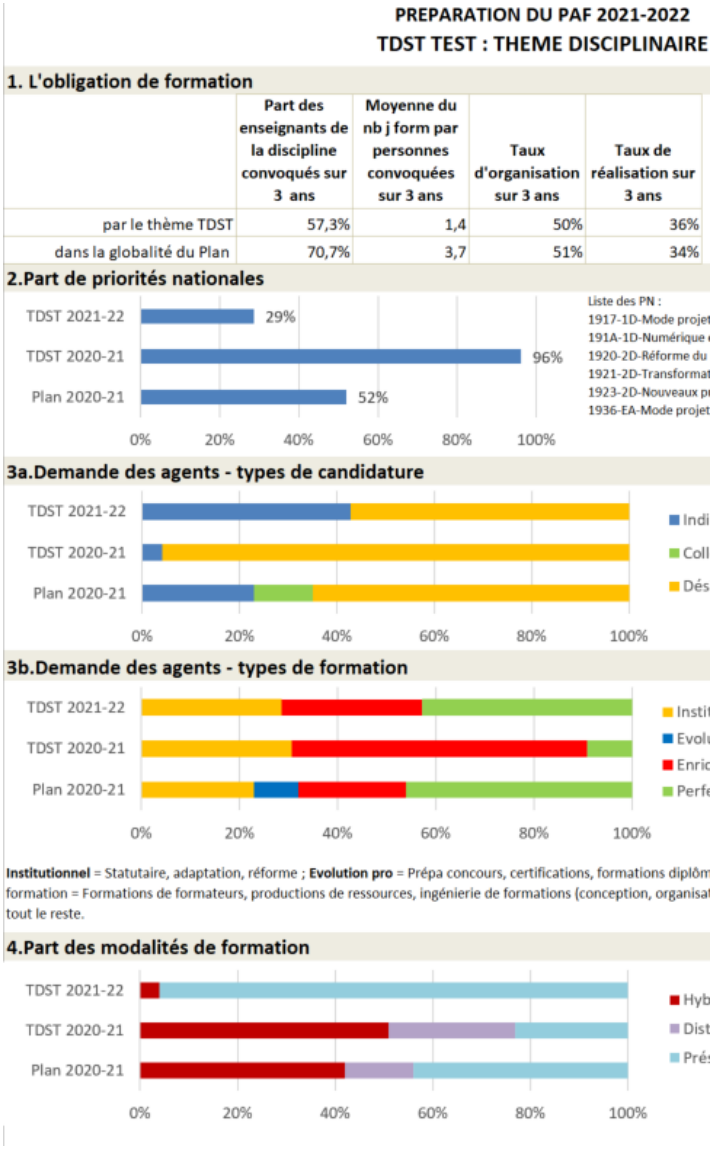
1. L'obligation de formation Indicateur de formation et de mise en œuvre des prescriptions : la part des enseignants formés au cours des 3 derniers plans (2017-2018, 2018-2019, 2019-2020) par le thème et par l'ensemble du plan (uniquement dans le cas de thèmes disciplinaires) ; le taux d'organisation (mise en œuvre de la prescription) et le taux de réalisation (retour des listes d'émargement et saisie des présences) moyen au cours des 3 derniers plans

2. Part des priorités nationales : indicateur d'intégration du schéma directeur dans la prescription ;

3a. Part des types de candidatures : indicateur de prise en compte des besoins exprimés par les personnels.

3b. Part de types de formation : indicateur sur l'importance qu'accorde le thème aux formations institutionnelles, de perfectionnement, de formateurs, d'évolution de carrière des personnels ;

4. Part des modalités de formation : indicateur de la mise en œuvre de l'hybridation des modalités (formations en présentiel ou à distance, synchrone ou asynchrone).



Les propositions de parcours de formation

Désormais, chaque prescripteur peut, seul ou à plusieurs, proposer des parcours de formation. Les parcours seront inscrits au plan de formation après validation par une commission constituée par l'EAFC. Une enveloppe spécifique permettra de budgétiser ces actions.

Le document suivant permet de proposer un parcours, il doit être transmis au CIF référent de la thématique **au plus tard le 28 avril 2022.**

ACADÉMIE D'AIX-MARSEILLE
Liberté Égalité Fraternité

ECOLE ACADEMIQUE DE LA FORMATION CONTINUE (EAFC)

DOCUMENT DE RECUEIL D'UNE PROPOSITION DE PARCOURS DE FORMATION SOUMISE A LA COMMISSION

Critères d'éligibilité :

- Offre de formation **personnalisée renforcée et accompagnée**
- **Positionnement initial**, modalités de **recueil des besoins** et dispositif de **validation de fin de parcours**
- Programmation prioritairement sur le **hors temps scolaire** (petites vacances scolaires ou candidature négociée avec le chef d'établissement ou IEN CCPD)
- Parcours **pluri annuel** possibles
- Parcours à l'initiative de l'agent **hors formations statutaires et d'adaptations réglementaires**.
- Campagne spécifique soumise à validation d'une **commission** « ad hoc » de l'EAFC

	A remplir par le prescripteur référent porteur du parcours de formation	Dialogue avec l'EAFC Commentaire de la commission
Intitulé du parcours		
Libellé court du parcours		
NOM du prescripteur référent accompagnant le parcours *(IEN-CCPD s/c de l'IA-DASEN, Inspecteur 2nd degré ou CT du recteur)* NOM du CIF référent EAFC		
Public cible		
Effectif prévu pour le parcours en 2022-23		
Volume de formation		
Coût en JSA		
Parcours pluriannuels *(non-oui-2 ou 3 ans ?)*		

Modalités hors temps scolaire retenues *(petites vacances scolaires-candidature négociée)*		
Formateurs potentiels pour le parcours		
Compétences attendues faisant l'objet du positionnement initial		
Modalités de recueil des besoins de l'agent impliqué dans ce parcours		
Nature des modules de formation prévus au parcours *(Descriptif des différents modules prévus ou envisagés)*		
Eléments d'évaluation et de validation du parcours		
Autres précisions ou remarques complémentaires		

Avis de la commission de l'EAFC : Date :

Remarques complémentaires :

Le document d'auto-questionnement à destination des prescripteurs

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

AUTO-QUESTIONNEMENT	
	Lors de l'étape de préparation de l'offre de formation, le prescripteur veillera à...
en amont	... identifier l'interlocuteur EAFC (CIF) chargé du suivi de sa prescription à l'aide du tableau : Répartition des pôles et des thèmes du PAF par prescripteur et CIF
	… assurer l'étape de recueil des besoins auprès de l'ensemble des prescripteurs contributeurs au pôle ou thème de formation.
	… consulter les retours de la démarche qualité relatifs à sa prescription ainsi que les bilans des entretiens professionnels ou PPCR (volet formation) afin d'accorder une attention particulière aux demandes formulées par les agents.
dans l'outil de dialogue	… procéder à un auto-questionnement (avec l'aide des CIF) du projet de prescription au regard des 4 critères du tableau de bord d'aide à la décision : Obligation de formation (% de non convoqués sur trois ans), mobilisation du plan au service de priorités nationales, prise en compte des demandes –équilibre des modalités d'inscription (individuelles, collectives et désignées), hybridation de la formation
	… valoriser les formations de proximité (établissement, réseau)
	… vérifier l'adéquation entre l'offre de formation et le volume de l'enveloppe attribuée
	… être attentif au nombre de journées stagiaires effectives à organiser (JSE) par rapport au nombre moyen de journées stagiaires organisés sur les 3 dernières années.
	… détailler l'utilisation des journées stagiaires académiques en ayant éventuellement recours à d'autres modalités de regroupement (PFE, établissement formateur/ réseaux/ région académique/ hybride)
	… détailler les coûts associés (frais exceptionnels de prestations, restauration, prise en charge d'intervenants hors académie, …), en apprécier l'impact financier (équivalence JSA) et anticiper les délais de traitement (8 semaines) des pièces financières (devis, conventions, ...)
	… provisionner des actions ou déplacements inter-académiques ou nationaux - hors PNF et CEFPEP (IFÉ, PREAC CIEP,…)
	… programmer des regroupements pour d'éventuels groupes de travail ou production de ressources.
	… estimer le nombre d'enseignants du secteur privé sous contrat qui seront accueillis en formation d'accompagnement aux réformes.
	…identifier les formations assurées par des partenaires (INSPé, canopé,…)
	… envisager la déclinaison des PNF suivis en actions de formation académique
	… 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

dans l'outil d'élaboration	… 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
	…préciser le ou les cycles concernés
	… 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, visio de présentation ...)
	… désigner un organisateur (personne en charge notamment du montage du dossier de formation dans l'application DossForm) pour chacun des modules de sa prescription (Cf. Éléments nécessaires au montage d'un dossier d'organisation de formation)

ANNEXE 9 : LES PERSONNELS JEUNESSE ET SPORT

Textes de référence:

- circulaire du premier ministre du 12 juin 2019 relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat
- arrêté du 16 septembre 2021 fixant les règles d'organisation générale du stage et le contenu de l'année de formation professionnelle statutaire des agents relevant des corps spécifiques de la jeunesse et des sports
- note de service du 10 janvier 2022 relative à la formation professionnelle statutaire des agents relevant des corps spécifiques de la jeunesse et des sports

Deux catégories de personnels:

- les personnels administratifs: la formation est gérée par l'académie d'affectation (Aix-Marseille ou Nice) et relève des BOP 214 académiques
- les corps spécifiques Jeunesse et Sports (CEPJ-CTPS-IJS-PS): la formation relève du BOP 214 régional géré par l'EAFC (enveloppe spécifique dédiée)

Différents types de formation

- la formation statutaire des corps spécifiques,
- le plan National de Formation (PNF)
- les formations interministérielles
- le PAF 2022-2023 à construire

Validation des demandes de formation

Effectuée par le DRAJES Adjoint, référent formation au sein de la DRAJES

ANNEXE 10 : L'HYBRIDATION DES PRESCRIPTIONS ET DES FORMATIONS

Définition

L'hybridation est une combinaison d'activités d'apprentissage en présentiel et en distanciel, en mode synchrone ou asynchrone, s'appuyant sur un environnement numérique. Hybrider ne signifie pas la suppression du présentiel.

Avantages de l'hybridation

Pour les prescripteurs, l'hybridation permet :

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

Pour les formateurs l'hybridation permet :

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

Pour les stagiaires, l'hybridation permet :

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

Les modèles d'hybridation

D'une formation.

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

- Conception d'un parcours M@gistère d'autoformation.

D'une prescription.

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

Pilotage de l'hybridation

Pilotage par le prescripteur

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

Accompagnement par l'EAFC

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

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

Pour aller plus loin…

- Parcours M@gistère : « Hybrider sa formation » DRANE EAFC
  https://magistere.education.fr/ac-aix-marseille/course/view.php?id=8782

- Le Bulletin Académique N°736 :
  https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA736/DAFIP736-115.pdf?ts=1551425656
  - Guide des activités du formateur dans le cadre de la formation asynchrone
  - Grille de rémunération accompagnement
  - Grille de rémunération conception de parcours

ANNEXE 11 : 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 12 : LES PROJETS PORTÉS PAR L'EAFC

Projet « 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 AU SERVICE FORMATION

Ecole et/ou collège - Lycée/LP **Réseau concerné (REP/REP+)**	
Nom et fonctions des demandeurs **Contact projet (mail, Tel)**	
Thématique de coopération avec la recherche envisagée	
Problématique possible	
Objectifs de l'action	
Acteurs principalement concernés : • **Pilote :** • **Equipes du 1er et 2nd degrés :** • **Classe(s) :** • **Autres acteurs du réseau (coordonnateur, formateurs EP, CPC,)**	
Equipe d'enseignants – chercheurs pressentie et/ ou contactée (Facultatif)	☐ **Pas d'équipe pressentie :** ☐ **Equipe pressentie :** ☐ **Equipe contactée :**
Principales attentes vis-à-vis de l'appel à projet	
Contraintes relatives au terrain de l'expérimentation qui méritent d'être précisées à l'équipe de recherche **Remarques et précisions**	

FICHE REPONSE / FICHE – PROJET COOPÉRATION ENTRE LES ACTEURS DES ECOLES COLLEGES LYCEES RÉSEAUX (REP ET REP +) ET LES CHERCHEURS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (SFERE-Provence /INSPÉ/…)	
Attention : Un chercheur ne peut être engagé à titre effectif <u>sur plusieurs projets différents</u> d'une même vague	
Programme de recherche SFERE-Provence/ INSPÉ/autre…	
Nom du ou des responsable(s) **Contacts (Mail et tel.)**	

Obligatoire	
Laboratoire	
Ecole collège lycée ou réseaux REP ou REP+ concernés	
Thématique de coopération retenue	
Objet d'étude	
Objectifs	
Descriptif succinct de la réponse à l'appel à projet **Etapes principales envisagées** **Orientation du travail**	
Estimation chiffrée des besoins (intervenants, déplacements, matériel, etc.)	
Remarques et précisions	

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

DOCUMENT CADRE PERMETTANT LA REPONSE A L'APPEL A PROJET

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

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

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

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

Documents demandés par le comité de suivi :

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

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

En cours de projet :

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

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

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

Projet « AMPIRIC » - PIA3 AMU – SFERE – Académie

Lien à consulter : https://www.univ-amu.fr/fr/public/actualites/appel-projets-ampiricdafip-2022

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 1e 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 (généraux 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 : FICHE REMONTEE DE LA DEMANDE DU RESEAUCOOPÉRATION ENTRE LES ACTEURS (1er et 2nd degrés) des réseaux expérimentateurs et LES LABORATOIRES DE RECHERCHE (SFERE-Provence) **FICHE DE CANDIDATURE À COMPLÉTER CONJOINTEMENT (Equipe recherche/Equipe terrain) ET À TRANSMETTRE AUX PILOTES DE L'ACTION 2 du PROJET AMPIRIC** **AVANT LE 1er MARS 2022** **vincent.valery@ac-aix-marseille.fr et pascal.terrien@univ-amu.fr**	
Réseau concerné	
Nom référent Ampiric du réseau **Nom référent scientifique du réseau**	
Nom et fonctions des demandeurs du réseau **Contact projet (mail, Tél.)**	
Thématique de coopération avec la recherche envisagée **Problématique envisagée en lien avec les finalités du projet Ampiric (Acquisition des savoirs fondamentaux-Incidence sur la formation initiale et continue)**	
Objectifs de l'action	
Acteurs principalement concernés : - **Pilote(s)** - **Ecoles/Collèges/LGT/LP impliques** - **Equipes du premier degré, du second degré ou inter-degrés** - **Classe(s)** - **Autres acteurs du réseau (coordonnateur, formateurs EP, CPC, parents, associations, etc.)** -	
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	

Autres remarques ou precisions utiles exprimées par le terrain	
Equipe de chercheurs pressentie associée à l'écriture du projet **Laboratoire(s) concerné(s)** **Nom du responsable de l'équipe de recherche** **Programme de recherche SFERE Provence** **Contact équipe de recherche (Mail-Tel)**	
Précision de l'objet d'étude **Et des objectifs au regard du protocole de recherche envisagé**	
Descriptif succinct de la réponse à l'appel à projet **Etapes principales envisagées** **Orientation du travail**	
Nature des résultats attendus en lien avec la problématique d'Ampiric **(Préciser)**	
Estimation chiffrée des besoins (Financiers, intervenants, déplacements, matériel, etc.) **Joindre un budget de projet détaillé**	
Autres remarques et precisions de l'équipe de recherche	

Protocole d'installation d'un territoire apprenant

Labellisation « Territoire apprenant »

Réseau : Interlocuteur réseau apprenant : Le territoire pourra prétendre à cette labélisation s'il s'interroge et satisfait aux critères suivants :

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

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

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

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

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

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

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

Remarques complémentaires des acteurs du territoire : Remarques complémentaires et avis de la commission chargée de la labellisation :

ANNEXE 13 : LE GLOSSAIRE

GLOSSAIRE DE LA FORMATION	
Terme	**Définition**
AMPIRIC	Projet (PIA3) vise l'amélioration des performances des élèves dans leurs apprentissages des savoirs fondamentaux et son impact en formation initiale et continue. Projet ancré sur les réseaux de l'académie est porté par AMU, le rectorat est partenaire principal.
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
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)
CPF	Compte personnel de formation
CV	Classe Virtuelle (dispositif de formation à distance qui permet de simuler en ligne une classe par un lien audio, vidéo, partage ou échange de document)
DossForm	Application académique de suivi des dossiers de formation (création, validation, suivi).
Dossier de suivi de formation	Dossier administratif composé de la fiche d'émargement, de la fiche bilan et (le cas échéant) de la fiche de rétribution des formateurs. Il doit être retourné lorsque les documents sont complétés, à la DAFIP après la formation
EAFC	Ecole académique de la formation continue
Fiche bilan	Fiche du dossier de suivi qui doit être signée par le responsable de suivi pour certifier que la formation s'est déroulée dans les conditions décrites par la fiche.
Fiche de rétribution	Fiche du dossier de suivi éditée lorsqu'il y a une rétribution de prévue qui doit être signée par le formateur et le responsable de suivi pour certifier que l'intervention s'est déroulée dans les conditions décrites par la fiche.
Hybridation	L'hybridation est une combinaison d'activités d'apprentissage en présentiel et en distanciel, en mode synchrone ou asynchrone, s'appuyant sur un environnement numérique. (Annexe 10)
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
Responsable de suivi	Personne désignée par l'organisateur en charge du suivi administratif d'une session de formation.
T2	Titre 2 : budget dédié à la rémunération des intervenants. Paiement en vacations
Webinaire	Contraction des mots web et séminaire, le webinaire désigne une conférence en ligne à laquelle plusieurs personnes connectées dans des lieux éloignés peuvent participer.

ANNEXE 14 : LES LIENS UTILES

Bulletins académiques spéciaux :

- BA spécial N°451 du 4 octobre 2021 : Frais de déplacements
  https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA451S/BASPE_451.pdf?ts=1645010007

- 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 vacations
  https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA798/DAFIP798-133.pdf?ts=1551425782

Documents de référence DAFIP (Base de connaissance) :

- Base de connaissance DAFIP, fiche n°43 : Éléments nécessaires au montage d'un dossier d'organisation de formation :
  https://appli.ac-aix-marseille.fr/dafip/procedures/procedure.php?p=43

- Base de connaissance DAFIP, fiche n°42 : Répartition des pôles et des thèmes du PAF par prescripteur et CIF :
  https://appli.ac-aix-marseille.fr/dafip/procedures/procedure.php?p=42

- Restitution des résultats de la démarche qualité :
  lien communiqué aux prescripteurs

@Dafip_Aix_Mrs – url : twitter.com/Dafip_Aix_Mrs

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