



**ACADÉMIE  
D'AIX-MARSEILLE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**ECOLE ACADÉMIQUE DE LA  
FORMATION CONTINUE  
(EAFC)**

*Version du 20 mars 2024*

**PRÉPARATION DU  
PLAN ACADÉMIQUE DE FORMATION**

**2024-2025**



**MISE EN ŒUVRE DU  
SCHÉMA DIRECTEUR 2022-2025**

Orientation de la politique académique en matière  
de formation des personnels

**Contact EAFC :**

Rectorat Aix-Marseille – Ecole académique de la formation continue

Place Lucien Paye

13621 Aix-en-Provence cedex 1

@ : [paf.eafc@ac-aix-marseille.fr](mailto:paf.eafc@ac-aix-marseille.fr)

Crédits photos

Couverture : © Shutterstock, Sophie Lacombe/MENJ

Intérieur : © Xavier Schwebel/MENJ

# SOMMAIRE

A QUI S'ADRESSE CE DOCUMENT DE CADRAGE ? .....	4
REMERCIEMENTS .....	4
EDITO .....	5
DE QUOI PARLE-T-ON QUAND ON FAIT REFERENCE A LA FORMATION CONTINUE ?.....	6
LE SCHEMA DIRECTEUR 2022-25 : PRIORITES NATIONALES, BESOINS EN FORMATION ET REFERENTIELS METIERS.....	6
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 .....	11
STRATEGIE DE L'EAFC : LE SCHEMA DIRECTEUR – BESOIN DES PERSONNELS ET CONTINUITE PEDAGOGIQUE .....	12
Les axes forts d'une politique de formation de l'école académique et les éléments de méthode ...	12
Des ressources à mobiliser .....	17
LA CONSTRUCTION DE L'OFFRE DE FORMATION.....	23
LES RECOMMANDATIONS AUX PRESCRIPTEURS et mise en œuvre du plan .....	27
Étape 1 : Orientations stratégiques .....	27
Étape 2 : Phase de dialogue EAFC - prescripteurs L'outil de dialogue avec l'EAFC .....	34
Étape 3 : Le recueil des offres de formation .....	40
LES RÈGLES BUDGÉTAIRES.....	42
La rémunération des intervenants.....	42
Les frais pédagogiques .....	42
Les frais de déplacement, de séjour et d'hébergement.....	43
La période transitoire entre deux années budgétaires.....	43
L'EVALUATION : INDICATEURS DE REUSSITE ET DEMARCHE QUALITE .....	44
LES ANNEXES .....	47
Annexe 1 : Le calendrier d'élaboration du PAF 2024-2025 .....	48
Annexe 2 : Le schéma directeur de la formation continue .....	49
Annexe 3 : Les Axes, priorités nationales et thématiques .....	52
Annexe 4 : Les compétences métiers .....	56
Annexe 5 : Les éléments de bilan des plans de formation .....	59
Annexe 6 2023-2024 : évolution de la formation continue des enseignants du second degré .....	73
Annexe 7 : 2024 2025 : Principales évolutions relatives à l'organisation des Formations des enseignants du 2nd degré.....	80
Annexe 8 : L'outil de dialogue .....	85
Annexe 9 : L'expression des besoins de formation réseaux (PFR).....	90
Annexe 10 : L'hybridation des prescriptions et des formations .....	93
Annexe 11 : les échanges entre pairs.....	95
Annexe 12 : Les enveloppes budgétaires – stratégie d'utilisation .....	96
Annexe 13 : Les personnels jeunesse et sport.....	97
Annexe 14 : Les projets portés par l'EAFC .....	98
Annexe 15 : Le glossaire.....	108
Annexe 16 : Les liens utiles .....	110

# 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'E AFC,
- ◆ 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'E AFC ;
- ◆ 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 ;
- ◆ À Mme la rectrice déléguée à l'enseignement supérieur à la recherche et à l'innovation;
- ◆ au CARDIE ;
- ◆ aux DRAFPE et DRAFPE Adjoint,
- ◆ au responsable scientifique d'AMPIRIC
- ◆ au directeur de 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 (MGEN, MAIF, ATD Quart Monde et autres associations partenaires, institutions culturelles et entreprises partenaires, ...).

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

[www.ac-aix-marseille.fr/EAFC](http://www.ac-aix-marseille.fr/EAFC)

## REMERCIEMENTS

Nous tenons à adresser nos plus vifs remerciements à tous les personnels de l'E AFC 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 (Membres d'un GT inter catégoriel-chefs d'établissement, inspecteurs, CIF, prescripteurs, réunis autour de la thématique "rénovation de la formation continue", mais aussi des conseillers techniques, inspecteurs, membres de différentes instances, conseils de formation, groupe de travail, organisations syndicales...).

**Sabine BRIVOT**, Adjointe au directeur de l'E AFC responsable administrative et financière

**Olivier MAS**, Adjoint au directeur de l'E AFC responsable du pôle ingénierie

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

**Vincent VALÉRY**, Directeur de l'E AFC-DRAFPE

# EDITO

## **Une formation structurante dans le respect des besoins des personnels et de la continuité pédagogique**

Conformément aux engagements pris par le ministère à l'issue du Grenelle de l'éducation et prenant appui sur le schéma directeur de la formation continue, l'EAFc d'Aix-Marseille est désormais installée. De nouveaux axes sont 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 une priorité ministérielle clairement affirmée. Cette évolution s'accompagne de la tenue régulière 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, comme les années précédentes, 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, sont deux leviers majeurs que nous intégrons désormais systématiquement dans l'offre de formation de l'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 (élévation du niveau de tous les élèves, maîtrise des savoirs fondamentaux, école lieu d'épanouissement républicain, valeurs de la République, laïcité, ...).

-La formation continue est aussi une formidable opportunité de développement professionnel. Dans cette perspective, j'ai souhaité notamment que les moyens alloués par l'EAFc au compte personnel de formation (CPF 1er et 2nd degré) soient substantiellement renforcés.

Pour toutes ces raisons, 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.

Tout en réaffirmant le rôle majeur que doit tenir la formation continue, il est légitime que chacun d'entre-nous se préoccupe de la continuité pédagogique que l'on doit aux élèves. Ce cahier des charges a vocation à structurer la contribution de la nouvelle offre de formation afin de garantir cette continuité pédagogique des enseignements.

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 2024 est aussi celle de la mise en place de la régionalisation de l'offre de formation des cadres. Le DRAFPE aux côtés du secrétaire général de Région Académique engage ce travail stratégique important avec l'académie de Nice en identifiant complémentarités et synergies sur avec certains de nos services déjà régionalisés.

Je serai particulièrement attentif à la réussite de l'ensemble des missions confiées à l'EAFc, à la DRAFPE, à la CARDIE mais aussi aux liens fonctionnels que vous construisez avec les projets "Notre école faisons-là ensemble" issus de la démarche CNR.

Je les 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



# DE QUOI PARLE-T-ON QUAND ON FAIT REFERENCE A LA FORMATION CONTINUE ?

Concevoir, mettre en œuvre, réguler et ajuster le plan de formation continue aux priorités nationales, territoriales et aux recommandations ministérielles, supposent de clarifier ce qui relève du périmètre de l'EAFC dans lequel elle peut agir.

Une action de formation continue se caractérise par un **apport pédagogique qui permet à l'agent de monter en compétence afin qu'il atteigne des objectifs professionnels identifiés.**

Pour tous les personnels, un départ en formation se caractérise par :

- ◆ La réception préalable d'un ordre de mission EAFC signé de Monsieur le recteur,
- ◆ Une date, un lieu, un objet de formation, un contenu de formation (**ingénierie de formation**)
- ◆ Une attestation de présence au retour

Compte-tenu de ces précisions, d'autres temps de travail dont l'EAFC n'est pas à l'origine, n'ont pas vocation à être assimilés et donc comptabilisés à de la formation continue (réunions de travail, rencontres d'équipes avec les corps d'inspection, concertation, réunions préparatoires à l'organisation d'examen, conception de sujets, conseils pédagogiques de réseaux, directoires etc.).

## LE 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 (PFR), 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 publié dans la circulaire du 11 février 2022 MENH2201155C. Il fixe le cap à suivre pour trois ans. (Annexe 2). Ces priorités sont déclinées et structurent 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 encadrants 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, ATSS et des personnels jeunesse et sports telles qu'elles ont été formulées par notre ministère.

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).

## L'ÉCOLE 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 a créé son école académique de la formation continue (EAFC).

Elle mène 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 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, innovation, disciplines à faibles flux, numérique...). De manière plus formelle depuis le 1er septembre 2023, l'EAFC par l'intermédiaire du DRAFPE pilote la feuille de route des formations de personnels d'encadrement à l'échelle de la région académique.

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 ;
- ◆ Coordinatrice des outils de pilotage de l'EAFC ;
- ◆ CARDIE ;
- ◆ DRAFPE ;
- ◆ Doyens des 3 collèges ;
- ◆ A DASEN 1D ;
- ◆ Correspondante académique chargée de l'éducation prioritaire (selon les besoins) ;

- ◆ DRANE (selon les besoins).

### Conseil des partenaires

Il s'agit du comité de pilotage élargi aux partenaires, Canopé, Inspé, et à des représentants des personnels de direction et IEN CCPD (selon besoins).

### 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 DRAFPE ;
- ◆ Les CT du recteur (ASH, DRAREIC, DAAC, DRAIO, DRAFFPIC, DRASI, CT EVS...).

## LA STRUCTURE DE L'EAFC

### 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 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)
- ◆ **Plans Nationaux** (Plan mathématiques, Plan français, Lutte contre le harcèlement, Maternelle, Laïcité et valeurs de la République ; 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, DNL, ... (formation, conception, mise en œuvre, suivi et évaluation)
- ◆ **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 - Formation de proximité ;
- ◆ Accompagnement et personnalisation ;
- ◆ Collaboration avec la recherche ;
- ◆ Apport de l'éducation prioritaire révélatrice de bonnes pratiques ;
- ◆ Valorisation de l'innovation.

### **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'E AFC. Dans la stratégie développée par l'E AFC, 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'E AFC 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'E AFC. 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'E AFC 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, TNE, Innovation, Ingénierie, réseaux...).

### **Les moyens financiers de l'E AFC**

Les délégations financières sont attribuées à l'E AFC par le recteur via le secrétaire général de l'académie et celui de région académique sur la base d'un dialogue préalable (conférences budgétaires).

Des enveloppes budgétaires sont ensuite attribuées sous forme de "journées stagiaires académiques" aux prescripteurs référents offreurs d formation en charge de la mise en œuvre des modules proposés par l'E AFC.

## Formation des personnels de l'école

Les formations sont proposées aux personnels du service afin de contribuer à leur montée en compétence (PAF-IFE-AMPIRIC-Parcours...).

Une démarche partenariale renforcée avec l'Inspé et Réseau Canopé vise à co-porter l'accompagnement de parcours personnalisés de formations.

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.

Plus précisément, l'école s'engage sur la constitution d'un parcours dédié notamment aux ingénieurs de formation et aux autres acteurs qui inscrivent leurs actions au service de l'E AFC (CIF, formateurs académiques, conseillers pédagogiques, personnels EN, de l'Inspé ou de Canopé). L'adossement de ce parcours à un DESU, DU 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.



Ce parcours pensé pour répondre aux besoins de l'E AFC 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 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 dispose donc 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 » sont 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 » démontrent leur pertinence. Sur le territoire des Bouches du Rhône, des projets « TNE » sont également 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) facilité la mise en œuvre de ces actions.

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

L'implantation de l'EAFC se situe au rectorat. Elle est complétée par l'identification d'antennes délocalisées (territoires apprenant labélisés au nombre de 9) 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) :

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

Ces lieux sont sollicités prioritairement pour accueillir les actions de formation continue sur des créneaux inhabituels (Mercredi après-midi, samedi matin, vacances scolaires...). En cas d'accord de principe renouvelé de ces lieux d'accueil, ainsi que pour ceux qui viendront élargir ce vivier, une convention cadre proposée par l'EAFC précise les contours de cette collaboration (volume et dates d'accueil, compensation financière).

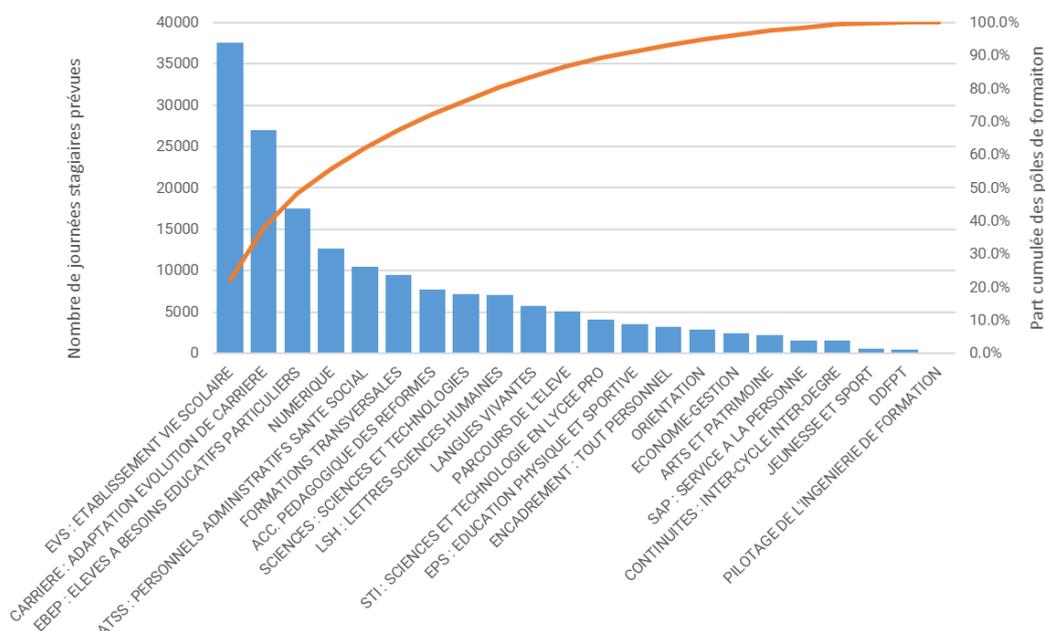
## LE CHAMP DES FORMATIONS COUVERT PAR L'EAFC

Un descriptif précis de l'offre de formation académique de l'EAFC ainsi que les modalités d'expression des besoins débouchent sur des modules de formations dédiés. 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 couvrent le périmètre d'accès à la formation des différents acteurs.

### Part des formations par pôles



# STRATEGIE DE L'EAFC : LE SCHEMA DIRECTEUR – BESOIN DES PERSONNELS ET CONTINUITE PEDAGOGIQUE

## LES AXES FORTS D'UNE POLITIQUE DE FORMATION DE L'ÉCOLE ACADÉMIQUE ET LES 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) formule des objectifs en 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) ; il a vocation à 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 nous amène à nous centrer sur ces indicateurs pour 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.

### *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 Ministère, 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 vers laquelle nous tendons.

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

La démarche conduite au sein de l'E AFC réaffirme l'attention particulière que nous devons à la réponse aux demandes exprimées par le terrain. 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 concoure également à l'atteinte de cet objectif.

Par ailleurs, une "démarche qualité" solidement installée dans l'académie et optimisée grâce à l'outil SOFIA-FMO 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 2024-2025 de l'E AFC davantage ciblée sur les besoins et pourront donner lieu à la mise en œuvre de parcours personnalisés spécifiques.

### **Des parcours individualisés de formation**

#### **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'E AFC ; ils s'adressent aux différents publics identifiés et formalisent le périmètre des thématiques portées par le plan et sont pilotés par les prescripteurs référents.

Plus précisément, l'E AFC affiche dans le plan prochain :

- ◆ Une offre de formation des prescripteurs référents composée de modules de formations inscrits au PAF (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.

Ces parcours de formation renforcés (montée en compétence d'un groupe de personnels) sont autant que possible personnalisés ou prototypiques (négociés et accompagnés) ; ils 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...). Par ailleurs l'E AFC pourra attester, à la demande, des parcours de formation personnalisés réalisés. 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 spécifique.

### **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 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 est 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 (5 mercredis) pourvues en remplacements permettant aux personnels du 1er degré de bénéficier de certaines actions du PAF, une cohérence académique s'installe donc progressivement grâce au travail conjoint EAFC / Adjoints aux IA-DASEN 1er degré (A-DASEN 1D).

Deux instances concourent à cette démarche : le Groupe Académique Pilotage du Premier Degré et le Groupe Académique Maternelle ; au sein desquelles, les interlocuteurs opérationnels que sont les ADASEN 1D de chaque département, sont associés systématiquement au travail de coordination de l'IEEN 1D de l'EAFC.

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



### ***Expérimentation conduite en circonscriptions des Bouches du Rhône***

Une expérimentation destinée à préfigurer ou à inspirer les modalités de travail de l'EAFC au sujet de de la formation 1er degré est en cours.

L'émergence récente de cette expérimentation entre l'EAFC et les quatre départements laisse augurer un nouveau modèle de formation dont les contours sont en perpétuelle évolution. La mutualisation des circonscriptions tend à se consolider en développant des proximités tout en revêtant des formes adaptées aux besoins de chaque département.

Cet élargissement à l'échelle de l'Académie fait du plan de formation un espace de mutualisation, de mobilité et de cohésion.

Le département des Bouches du Rhône est inclus dans cet élargissement de périmètre d'actions de formation avec des dynamiques sous-jacentes traduisant une volonté de mutualisation et d'anticipation en cours.

Mutualisation des 5 Circonscriptions de Marseille M5C	Mutualisation des 3 Circonscriptions d'Aix-en-Provence M3 AIX	Mutualisation des 3 Circonscriptions de Marseille M3	Mutualisations en cours déploiement dès la rentrée 2024 - 2025			
			Salon de Provence Istres Miramas	Marignane Châteauneuf Martigues Vitrolles	Aygalades Estaque Madrague La Rose	Huveaune St Barnabé Longchamp APCCG
Le Canet Le Merlan Belle de Mai Joliette Saint Charles	Aix Sainte Victoire Aix Touloubre Aix Vallée de L'Arc	Mazargues Capelette Corniche				

Il s'agit de mutualiser le travail des circonscriptions afin de concevoir une offre de formation co-pilotée par l'IEP 1D Formation des Bouches du Rhône et l'EAFIC.

- ◆ Conférences Mathématiques à destination de tous les personnels des 5 circonscriptions,
- ◆ Conférence en Français à destination des personnels des 3 circonscriptions
- ◆ Conférence sur le Développement et la neuroscience cognitives de l'éducation
- ◆ Modules de formation post PPCR-350 enseignants concernés (Enseigner l'oral de manière explicite du cycle 1 au cycle 3, Evaluer Pourquoi ? Comment ? Vers quelles exploitations ? la Différenciation)
- ◆ Modules secourisme

Cette expérimentation déjà élargie en 23-24 a vocation à s'étendre dès la rentrée prochaine pour les autres départements de l'académie.

Dès cette année, le département du Vaucluse conduit progressivement cette expérimentation en vue d'élargir les problématiques de réseaux territorialisés et d'agir sur la sécurisation des parcours d'élèves. La mutualisation s'est réalisée sous forme d'échanges de pratiques relative à la pédagogie inclusive.

Une réflexion d'analyse croisée s'est portée sur le recueil des données des Post PPCR et les évaluations CP-CE1 / CM1. Le plan de formation mutualisé s'articule avec les différents pôles d'expertise existants dans le département.

### Principes qui organisent le travail de l'EAFIC :

- ◆ Conforter un pilotage académique de la formation du 1er degré (schéma directeur et EAFIC) 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) – Personnels enseignants présentant la liste d'aptitude direction d'école, Psy EN, Néo titulaires, Néo-contractuels, Maternelle, Cadres, Plan Mathématiques et Plan Français, pHARE, Laïcité et valeurs de la République, langues vivantes, ...
- ◆ Mobiliser des modules de formation à tout moment pour un accompagnement renforcé destiné au Fonctionnaires Stagiaires (FSTG 1D) comportant les suivantes : la gestion de classe, la mise en activité de l'élève ainsi que les gestes professionnels)
- ◆ Agir sur les 18h dédiées à « l'animation pédagogique et actions de formation continue ».
- ◆ Sanctuariser 5 à 6 mercredis dans l'année dédiés à la formation continue pilotée par l'EAFIC.
- ◆ 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 et en calibrer l'effectif des bénéficiaires 1er degré (parcours 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, ...).
- ◆ 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 (Sofia-Fmo, Compas) 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 04, A-DASEN.1D, Doyen 1er degré, IEN 1er degré de l'EAFC).
- ◆ Collaborer avec le gestionnaire de formation de chaque département ainsi que le conseiller pédagogique ADASEN pour le recueil des données.

### **Des modalités d'organisation qui préservent la continuité pédagogique**

La formation continue des personnels enseignants du second degré intégrera à la demande du ministère et dès la rentrée scolaire 2024, de nouvelles modalités d'organisation qui viseront à préserver la continuité pédagogique en établissement.

Compte tenu de ces recommandations ministérielles, il est attendu à la rentrée scolaire prochaine que tous les modules de formation destinés aux enseignants du second degré, n'impactent plus le face-à-face pédagogique.

Pour y parvenir, le caractère opérationnel du recours aux leviers suivants pour positionner les modules de formation est systématiquement étudié :

- ◆ Levier 1 : mercredi après-midi - samedi matin - fin de journée - 12h-14h
- ◆ Levier 2 : formation distancielle asynchrone
- ◆ Levier 3 : vacances scolaires
- ◆ Levier 4 : emploi du temps compatible avec le départ en formation ou solution de remplacement (hors RCD) préférentiellement individuel et désigné (hors grand plan, statutaire, habilitation et réglementaire)
- ◆ Levier 5 : emploi du temps compatible avec le départ en formation ou solution de remplacement (recours possible du RCD), formations à public désigné liées à un grand plan (liste précises des formations établie à la publication du plan).

Un outil d'aide à la décision complété du tableau de bord de mesure des effets (Annexe 6, 7) permet à l'EAFC de conduire le pilotage de cette évolution du modèle de la formation continue.

Compte-tenu de ces éléments, **des formats nouveaux pourraient être mis en œuvre** :

- ◆ Formations de fin de journées jusqu'à 18h30 maximum,
- ◆ Sessions hybridées (6h) avec un volet présentiel le mercredi 13h-17h30 et un volet distancielle de 1h30 (en amont ou en aval du présentiel),
- ◆ Formations prévoyant des multisessions par exemple sur trois créneaux différents de la semaine,
- ◆ Mobilisation de deux journées en début des petites vacances scolaires avec accord des stagiaires (ouvrant droit à l'indemnités de formation pour les enseignants – cf Annexe 16 – liens utiles),
- ◆ Formats courts (hybridés ou pas) de proximité (réseaux) ou webinaires (synchrones ou asynchrones).

## **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 (PNF) destiné aux cadres et formateurs académiques. L'école de notre académie consacre une large part de ses moyens pour 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'E AFC.

## **Une Régionalisation de la formation des cadres sur le territoire de la Région Sud engagée... complétée par des coopérations dans l'offre de formation de tous les personnels**

L'installation de la Région Académique "Sud", dans le respect des spécificités territoriales de chaque académie (Aix-Marseille et Nice) ouvre de nouvelles perspectives de travail.

Depuis le 1er septembre 2023, une feuille de route a été attribuée au DRAFPE et à son adjoint afin d'engager une régionalisation de la formation des cadres. Celle-ci permet de mutualiser une partie de l'offre de formation des cadres de l'académie d'Aix-Marseille et de de Nice à tous les niveaux du continuum de formation (préparation aux concours-Statutaire-Continuée et continue). Au-delà des mutualisations demandées par l'échelon national ou régional (formation transition écologique, réforme des LP et de la carte des formations de la voie professionnelle...) une priorité est donnée aux actions de formations des cadres agissant dans le périmètre des services d'ores et déjà régionalisés (DRAFPIC-DRAIO-DRANE-DRASI...).

Le rapprochement naturel de nos deux académies, la recherche de complémentarité et de synergie permettent donc une coopération sur d'autres sujets concertés (ex. Recherche collaborative, Innovation, Parcours de lutte contre la pauvreté, BDE, etc.).

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

## **DES RESSOURCES À MOBILISER**

### **Des prescripteurs forces de proposition**

L'E AFC 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'E AFC 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 sur le domaine placé sous leur responsabilité.

### ***L'innovation et de la recherche dans la structuration de l'E AFC***

Recherche et innovation sont deux piliers majeurs du projet de l'E AFC. 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) « Accompagnateurs CARDIE » ;
- ◆ Parcours personnalisé projeté (PPP) « Accompagnateurs projets de recherche collaborative ».

### ***Le pôle innovation de la CARDIE***

Le pôle innovation de la CARDIE s'appuie sur les coordonnateurs pédagogiques et sur une équipe d'accompagnateurs pluri-catégorielle (professeurs d'écoles, professeurs disciplinaires, directeurs, conseillers pédagogiques, PERDIR, ...) répartie sur l'ensemble du territoire de l'académie. Il est missionné pour aller à la rencontre des équipes pédagogiques qui sollicitent le pôle recherche – développement – innovation – expérimentation.

Les projets déposés dans le cadre du CNR « notre école faisons-la-ensemble » sont au cœur de cette mission. Les accompagnateurs, via le CARDIE et les coordonnateurs départementaux, peuvent être sollicités quel qu'en soit l'étape pour apporter leur expertise à tous les acteurs.

Les actions innovantes s'inscrivent dans un collectif porté par tout ou partie d'une communauté éducative et être dans la dynamique du CNR « notre école faisons-la-ensemble ». Il n'existe pas de cahier des charges prédéfini mais l'expertise générale est celle d'une organisation et d'une gestion centrées sur la pédagogie de projet.

Pour répondre à l'ensemble des demandes, le pôle innovation mandate un ou des accompagnateurs ayant les compétences afin de rejoindre les attentes du terrain.

Leurs actions à destination des équipes éducatives consistent à :

- ◆ Lever les implicites et faciliter la communication entre les différents acteurs.
- ◆ Aider à l'écriture, la reformulation ou l'orientation d'un projet.
- ◆ Les mettre en réseau avec d'autres écoles ou établissements travaillant sur la même thématique. En ce sens, la CARDIE met à disposition une carte actualisée en temps réel, où sont mentionnés le lieu, le niveau d'enseignement, le domaine de chaque action.
- ◆ Répondre à une demande spécifique de formation, pédagogique ou/et didactique. Par leur présence au sein des différents réseaux, les conseillers en ingénierie de formation peuvent être sollicités pour identifier des personnes-ressources compétentes.
- ◆ Pratiquer de la co-intervention dans la classe : depuis la préparation de la séance jusqu'à l'animation et le débriefing.

Le pôle innovation de la CARDIE est l'acteur d'un parcours d'aide adapté aux attentes et aux besoins de chaque équipe. Chaque accompagnement est profilé pour une durée de 18 heures sur une année glissante et jalonné par des échanges formels et informels. Il peut se prolonger jusqu'à la réalisation complète du projet.

Lorsque l'action est parvenue à maturité, le pôle innovation peut proposer à l'équipe éducative :

- ◆ De produire de la ressource et à la communiquer vers un large public (académique ou national) ;
- ◆ D'amplifier la communication vers un public plus large par la production d'articles édités sur les sites CARDIE / CANOPE / INSPE / M@gistère national CNR NEFLE INNOV ;
- ◆ De la mettre en avant et la diffuser lors d'un « lab de l'innovation », de la Journée Académique de la Pédagogie, de la Journée Nationale de l'Innovation ;
- ◆ De produire des pitches vidéo relayés sur la chaîne You Tube de l'académie ;
- ◆ D'intégrer ou initier des collectifs apprenants, centrés sur leur thématique. Ils côtoieront, des enseignants-chercheurs, des partenaires institutionnels (CANOPE, INSPE, DRANE) et des partenaires extérieurs ;
- ◆ De 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 d'expert, et place les acteurs du pôle innovation dans le rôle de « passeurs ».

### **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'E AFC. Celle-ci a en effet conçu, impulsé et financé sept appels à projets successifs (vagues 1 à 7). L'E AFC accompagne désormais, avec le concours des laboratoires de recherche, plus de 40 projets, construits 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'E AFC 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 quatrième année de fonctionnement, s'engage pour une période encore de 6 années, prendra appui sur les 21 réseaux académiques et pour partie, sur les territoires de l'académie de Nice.

### **Les partenariats privilégiés**

#### **Un partenariat solidement installé avec l'INSPÉ**

Le partenariat entre l'E AFC 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. Aux côtés de l'IA-IPR correspondante de l'INSPE de Monsieur le recteur, l'E AFC est l'interlocuteur privilégié de l'INSPÉ pour la formation initiale et la mise en œuvre du projet d'accréditation avec la mise en œuvre de maquettes 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'E AFC.

Un co-portage INSPÉ/E AFC d'actions ciblées en formation continue (PAF), continuée (entrants dans le métier T1/T2/T3), intègre également le périmètre de l'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 ». Les actions de formation continue ciblées par ce partenariat sont clairement identifiées dans un document partagé régulièrement actualisé d'un commun accord par l'E AFC 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 et désormais élargit aux 21 réseaux académiques et aux territoires Niçois. Les projets Ampiric de réseaux (action 2) sont lancés ; Ils sont accompagnés par des acteurs du service formation et des enseignants-chercheurs désignés par l'équipe exécutive d'Ampiric. L'E AFC 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'E AFC 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 préfigureurs de la FI et FC de demain portée par l'E AFC. (Annexe 14)

## **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, ...) 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 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 (Annexe 11) ;
- ◆ les observations croisées ;
- ◆ les formations inter-catégorielles ;
- ◆ les formations inter-degrés.

### ***L'intégration de la modalité d'hybridation***

Le contexte de la crise sanitaire des années passées 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'E AFC, 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 la 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'E AFC et accompagnés par les conseillers en ingénierie de formation (CIF) et la DRANE.

# LA CONSTRUCTION DE L'OFFRE DE FORMATION

## *Processus de construction de l'offre de formation*

### **Les étapes de construction du PAF**

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 :

1. 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, CSA, Collèges des inspecteurs, Conseil de l'Inspé, ...).

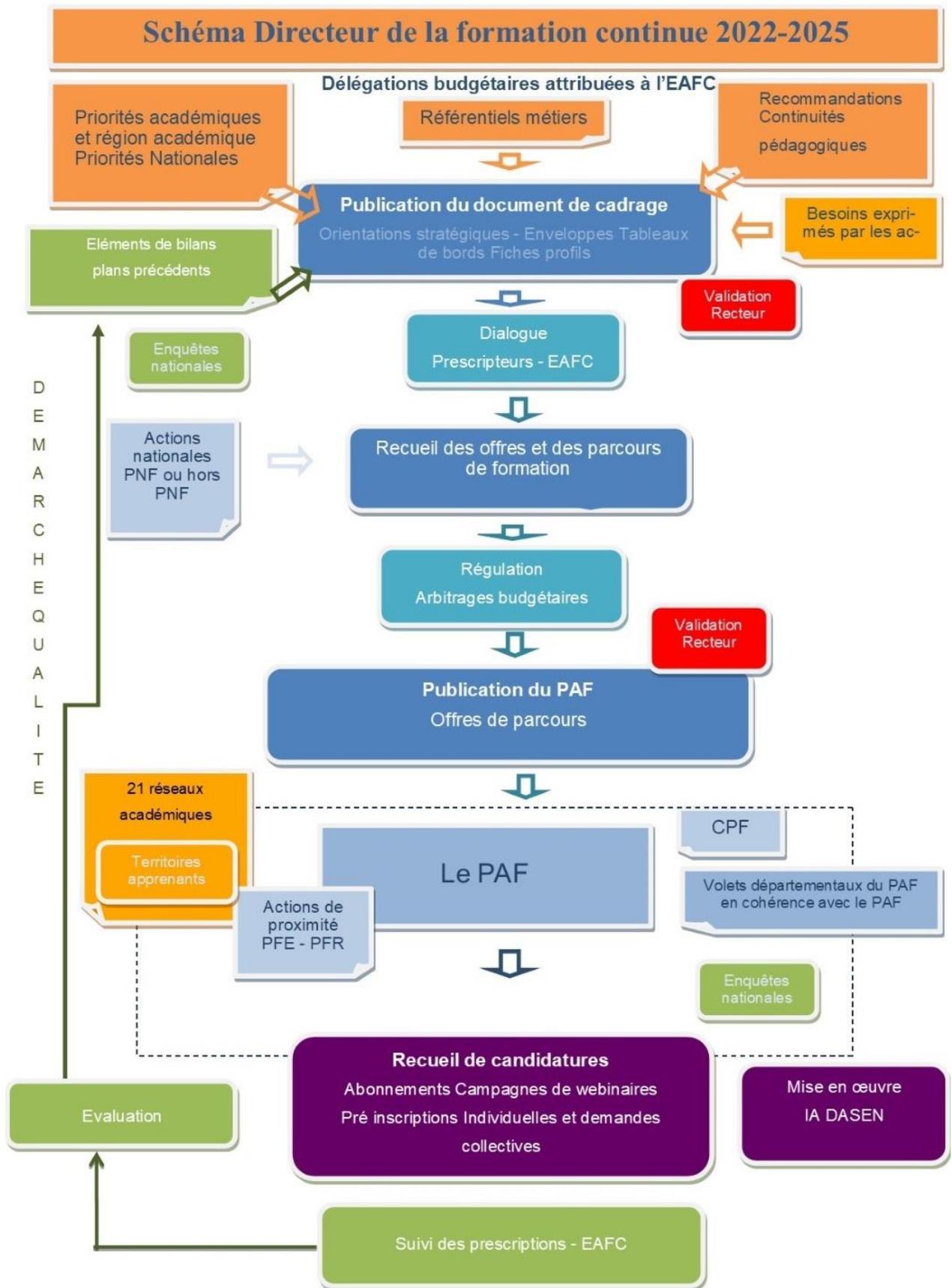
Il est accompagné d'outils de dialogue comprenant les enveloppes, et les tableaux de bord. Enfin, il définit les cycles et le type de parcours qui peuvent être construits.

2. Dialogue pour formaliser l'offre de formation de l'EAFc (bleu)

3. Validation (Rouge) /publication (bleu)

4. Mise en œuvre de l'offre de formation (violet)

5. Régulation (Démarche qualité, instances, enquêtes nationales) (vert)



## 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'EAFC ;
- ◆ l'INSPÉ, co-porteur de projets prévus dans le cadre de l'accréditation ;
- ◆ Réseau Canopé dans ses missions d'opérateur de formation des enseignants notamment dans l'environnement numérique ;
- ◆ les partenaires sociaux représentés dans les différentes instances (1er et 2nd degrés) et notamment dans les conseils départementaux de formation, CSA, 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 (SOFIA-FMO).

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 intégreront 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 (Sofia-Fmo).

Elle est croisée avec des données issues des différentes enquêtes flash que l'école conduit notamment pour recenser les besoins que pourraient exprimer les agents jamais convoqués par le PAF.

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 modalités retenues pour la structuration des parcours**

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

- ◆ Une offre de formation des prescripteurs référents composée de modules de formations inscrits au PAF.
- ◆ Des parcours disciplinaires et transversaux (ensemble cohérents de modules) répondant à un objectif défini et "sanctionné" par une validation.
- ◆ Ces parcours de formation renforcés (montée en compétence d'un groupe de personnels) sont autant que possible personnalisés ou prototypiques (négociés et accompagnés) ; ils 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...).
- ◆ Par ailleurs l'EAFC peut, sur demande, attester de parcours réalisés. 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.

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

L'EAFC affiche dans son offre 2024-25 quelques parcours personnalisés à l'initiative de l'agent hors formations statutaires et d'adaptations réglementaires.

Exemples de parcours (formalisés et en cours de formalisation) sur le site <https://www.ac-aix-marseille.fr/formation-124192>

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

# 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 prescripteurs et CIF (Annexe 16)

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'abonnements et de pré - inscription, formations de formateurs...). Le « Calendrier de préparation du plan 2024-2025 » (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 prescripteurs et CIF (Lien en Annexe 16), 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 2024-2025.

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 de la mise en œuvre de chaque prescription, communiqué par l'EAFC, de manière régulière tout au long de l'année ainsi que le bilan à mi-parcours effectué avec le CIF de pole/thème sont des éléments essentiels à prendre en compte dans l'élaboration des prescriptions. Les prescripteurs disposent également des données générales d'évolution de leur plan 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.

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

Chaque année en moyenne :



On peut estimer qu'un tiers du temps consacré à la réflexion et à la prescription de l'ensemble du plan n'aboutit à aucune formation. Cet état de fait impacte l'activité de l'EAFC et des prescripteurs ce qui diminue notablement les marges d'adaptation que l'on doit nécessairement mobiliser en cours de réalisation du PAF.

A la RS2024, l'objectif d'organiser les formations des enseignants du 2nd degré qui représente 81 % du plan, pendant le temps scolaire mais 100% en dehors du face à face pédagogique, complexifie le montage de ces formations.

Ainsi, afin de tenir compte de ces éléments et d'optimiser la mise en œuvre du PAF, une adéquation encore plus fine, doit être, cette année recherchée entre le « prévisionnel » et le « réalisé ». Un indicateur du tableau de bord quantifie l'écart entre les deux pour les années antérieures. Pour réduire cet écart il est nécessaire de :

- ◆ Prescrire au plus juste c'est à dire n'inscrire au plan que les formations que les prescripteurs sont "certains" de pouvoir organiser. A noter que l'enveloppe non utilisée sera mobilisable à tout moment au cours de l'année 2024 2025 lorsque des nouveaux besoins émergeront et que tous les moyens inscrits dans le PAF seront consommés
- ◆ Pour chaque module, identifier nominativement le ou les formateurs en précisant le nombre d'heures d'intervention en cas de groupes multiples. La mise en place d'une phase de recrutement et de 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).
- ◆ Prendre en compte de nombre maximal de journées stagiaires effectives (JSE) qui ont pu être organisées la meilleure des 5 dernières années. En effet l'augmentation de cette

valeur implique une charge organisationnelle (recherche de lieux, date et formateurs) qui incombe aux pilotes, plus grande.

- ◆ Désigner les formations du plan 2023-2024 à reconduire (à l'effectif et l'organisation près) dans le plan 2024-2025
- ◆ Analyser et prendre en compte les suivis de mise en œuvre du plan en cours communiqués par l'EAFC qui est un indicateur éclairant de ce qui a pu être réalisé cette année.
- ◆ Planifier les formations tout au long de l'année et indiquer le mois prévu de réalisation des formations permettent un meilleur suivi de la mise en œuvre et donc une meilleure réalisation.
- ◆ Anticiper les démarches organisationnelles préparatoires à l'action, comme la désignation d'un nombre limité d'organisateur par thème (un organisateur pour au moins 10 sessions organisées) et la recherche du lieu d'accueil, revêt une importance capitale

### **Le cadre budgétaire**

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

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).

<b>Niveau de déplacement</b>	<i>national</i>	<i>région acad.</i>	<i>académique</i>	<i>département</i>	<i>réseau</i>	<i>établissement</i>	<i>prépa conc.</i>	<i>fad</i>	<i>invitation</i>
Equivalence JS	30	2,5	1	0,6	0,4	0,2	0,01	0,01	0,01
Valeurs budgétaire			10,0 €						
Equivalence en nombre de stagiaires formés	0,8	10	25	42	63	125	2500	2500	2500

Exemple : Pour un coût similaire, une formation peut déplacer 25 stagiaires au niveau académique, 0,8 seul au niveau national ou 63 en réseau.

La répartition de l'enveloppe dans un plan peut varier en fonction de la stratégie de formation choisie Annexe 12

## COÛT MOYEN DE LA JOURNÉE STAGIAIRE

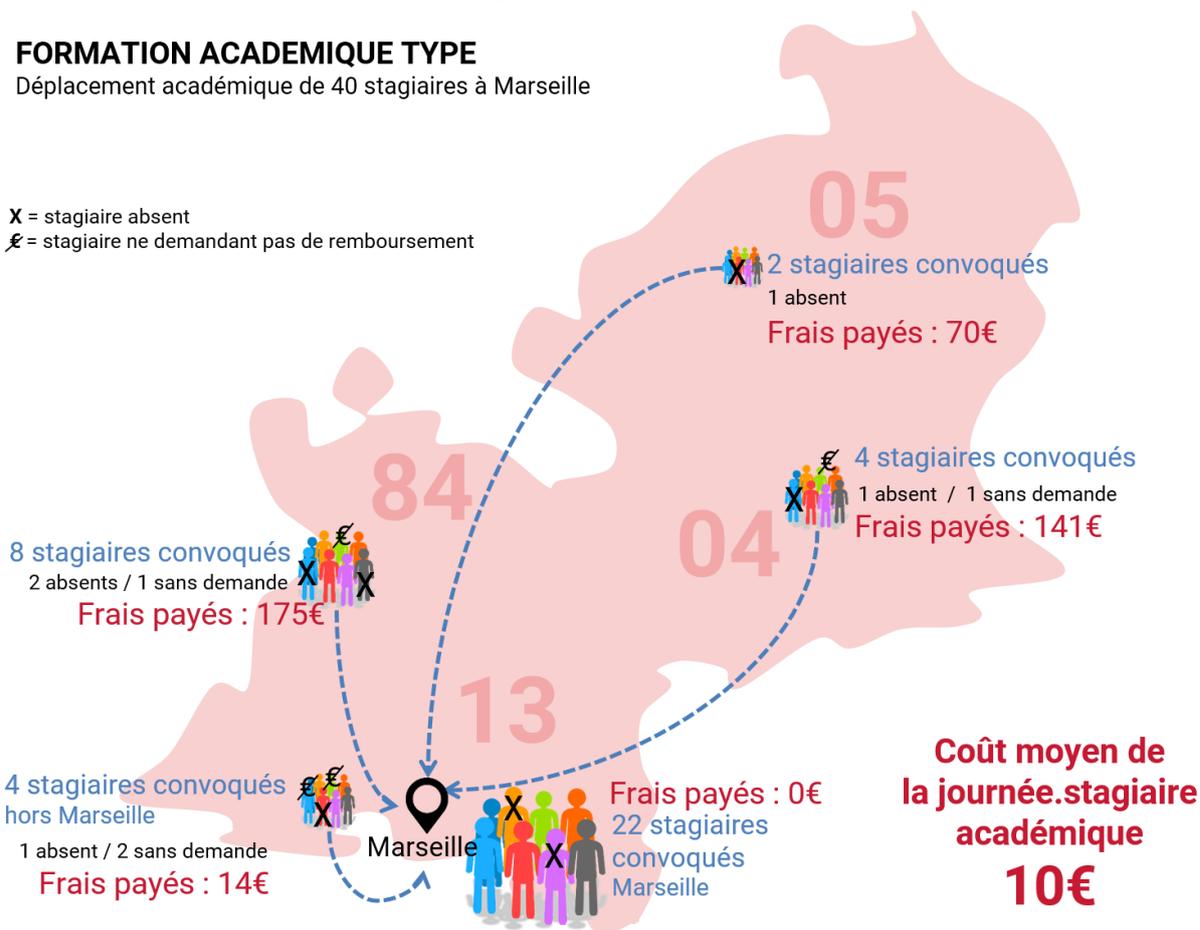
Le coût moyen de la journée académique calculé tient compte du taux d'absentéisme des stagiaires, des règles d'éligibilité au remboursement des frais de mission et de la part des personnels n'exprimant pas la demande de remboursement des frais auxquels ils peuvent prétendre. Le coût moyen calculé est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

### FORMATION ACADEMIQUE TYPE

Déplacement académique de 40 stagiaires à Marseille

X = stagiaire absent

€ = stagiaire ne demandant pas de remboursement



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

**Toute convocation émise par l'EAFC pour une formation de type académique engendre un coût de 1JSA, quel que soit le lieu du stage, la localisation du stagiaire et le fait qu'il y soit présent ou absent à la formation.**

### ***L'intégration des personnels jeunesse et sport***

Depuis le 1er janvier 2021, les personnels jeunesse et sport sont intégrés au ministère, l'EAFC a désormais la charge de leur formation initiale et continue. Des procédures de dialogue sont mises en place pour la gestion de la formation de ces personnels (Annexe 13)

### ***Une collaboration renforcée au service de l'accompagnement des personnels de l'enseignement privé sous contrat d'état***

Sous réserve de la validation de l'avenant académique à la convention cadre nationale, un accompagnement volontariste de la formation des enseignants du 2nd degré dans les établissements privés sous contrat est organisé 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 actions de formation, à leur attention en lien avec leur organisme de formation Formiris. 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, 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...

### **Cadre budgétaire**

Les enveloppes budgétaires allouées aux thématiques 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

**Toute convocation émise par l'E AFC pour une formation de type académique engendre un coût de 1JSA quel que soit le lieu du stage, la localisation du stagiaire et le fait qu'il se rende à la formation ou pas**

### **Calibrage des prescriptions**

Mieux calibrer le plan : 30% des journées stagiaires prévues dans les prescriptions ne sont pas mises en œuvre dans l'année (Annexe 5). Il est donc impératif de prévoir un plan au plus juste de ce qui peut être organisé. Pour cela il faut :

Prendre en compte de nombre maximal de journées stagiaires effectives (JSE) qui ont pu être organisées lors des 5 dernières années.

Analyser et prendre en compte les suivis de mise en œuvre du plan en cours communiqués par l'E AFC; indicateur éclairant de ce qui a pu être réalisé cette année.

Identifier pour chaque module, nominativement le ou les formateurs en précisant le nombre d'heures d'intervention en cas de groupes multiples.

### **Ajustements en cours d'année**

Si toute l'enveloppe n'est pas utilisée, elle peut être mobilisée à tout moment au cours de l'année lorsque des nouveaux besoins émergent et que tous les moyens inscrits dans le PAF sont consommés.

En cours d'année, il convient d'alerter l'E AFC des fermetures et des modifications d'effectif et de durée permettant de libérer les moyens mobilisés pour répondre aux nouvelles demandes.

Lorsqu'un prescripteur souhaite la mise en œuvre de nouvelles formations, il devra récupérer des moyens sur des modules non montés, tant que tous les moyens mobilisés dans son PAF ne sont pas utilisés. Lorsque la totalité des moyens inscrits dans son PAF ont été utilisés :

Soit il n'a pas mobilisé toute l'enveloppe lors de la prescription, il peut utiliser le reliquat.

Soit l'enveloppe a été utilisée, dans ce cas l'E AFC étudie la possibilité de l'abonder.

### **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 :
  - la répartition des formations par type de candidatures ;
  - les priorités nationales (Annexe 3) ;
  - le public visé par la prescription ;
  - l'hybridation ;
  - l'utilisation des leviers pour l'organisation des formations.
- ◆ 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, notamment sur la mise en œuvre du schéma directeur de la formation continue et sur la mise en œuvre de leur prescription.

### Rencontres Prescripteurs EAFC

Chaque proposition de prescription fait l'objet également d'une rencontre : prescripteur référent et associés avec l'EAFC, pilotée 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.

Pour les prescriptions s'adressant aux enseignants du 2nd degré une attention particulière sera portée sur ce dernier point. 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.

### Les formations par type de candidature

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 :

- ◆ Depuis l'an dernier, afin de répondre au mieux aux aspirations et besoins des personnels la campagne d'inscription unique est remplacée pour chaque formation par une campagne de pré-inscription dont la temporalité et la communication sont définis par le

pilote. Ces pré-inscriptions se font directement dans Sofia-FMO sur des sessions pour lesquelles les dates et lieux sont connus. Ceci permet aux pilotes de mieux maîtriser, le calendrier de mise en œuvre, aux stagiaires de mieux planifier leurs participations et doit concourir à la réduction des absences aux formations.

***Nota : Toutes les campagnes d'inscriptions sont suivies d'une période d'avis des supérieurs hiérarchiques.***

En amont des pré-inscriptions, les personnels peuvent s'abonner à des formations individuelles proposées au PAF afin de manifester leur intérêt. Lorsqu'une session est organisée tous les abonnés sont informés et peuvent s'ils le souhaitent se préinscrire. L'abonnement ne préjuge pas de la préinscription à la formation.

Afin de répondre au mieux à la demande des personnels et encourager ce type de candidature, l'E AFC pourra permettre, pour les modules ayant recueilli un grand nombre de préinscriptions, d'augmenter l'effectif accueilli par rapport à celui prévu.

- ◆ Afin d'organiser les formations des enseignants du 2nd degré qui représente 81 % du plan, pendant le temps scolaire mais 100% en dehors du face à face pédagogique, l'E AFC :
  - permet aux pilotes de dupliquer ses sessions multi sessions sur plusieurs jours différents (à effectif constant). Ceci afin d'offrir à un plus grand nombre d'enseignants de s'inscrire sur des créneaux qui n'impactent pas le face à face pédagogique.
  - souhaite qu'une partie des formations désignées basculent vers des formations à candidatures individuelles car c'est la seule modalité qui permet aux enseignants du 2nd degré de s'inscrire sur des créneaux qui n'impactent pas le face à face pédagogique.
- ◆ Pour diffuser largement l'offre des formations à candidature individuelle, l'E AFC se propose d'organiser des campagnes de communication et d'inscription périodique avant chaque petite vacance auprès de tous les personnels de l'académie.

***L'usage de la modalité « invitation » doit demeurer tout à fait exceptionnel, et seulement avec accord de l'E AFC. Elle ne peut en aucun cas être utilisée pour convoquer des stagiaires au-delà du calibrage des places prévues dans le PAF.***

#### **Les actions à candidature collective :**

Le choix des formations, en concertation avec ses équipes, et l'inscription des personnels est à l'initiative des chefs d'établissements du 2nd degré, des IEN-CCPD pour le 1er degré, des chefs de service et des conseils pédagogiques de réseau. Ce type de candidature constitue le cadre naturel des formations d'initiative locale ou dite « de proximité » : formation d'équipe en établissement-PFE (ou de réseau inter-degrés, de service ou réseau d'établissements-PFR) en lien avec le projet de la structure. Toujours dans le but de répondre au mieux à la demande des personnels et afin d'encourager les formations de proximité, l'E AFC 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. Cette modalité contraint les prescripteurs à s'assurer que chaque enseignant convoqué est libéré :

- Soit parce qu'il n'a pas cours
- Soit parce qu'il a trouvé une solution (remplacement, auto-remplacement, hors RCD autres...)
- Cas exceptionnels des grands plans et des formations qui seront identifiées à la publication du plan

Ainsi tous les prescripteurs des formations et plus particulièrement ceux qui prescrivent des formations destinées aux enseignants du 2nd degré sont invités à privilégier la modalité à candidature individuelle. En effet dans cette modalité c'est le stagiaire qui s'inscrit en connaissant ses disponibilités.

***Ces actions ne peuvent en aucun cas faire l'objet de la modalité « invitation ».***

### **Organisation de l'offre de formation 2024-25 (pour les enseignants du 2nd degré)**

Afin de mettre en œuvre une offre de formation qui n'impacte pas le face à face pédagogique, l'organisation des formations pour les enseignants du 2nd degré se prévoit dès l'élaboration du plan en référence aux leviers ci-dessous mis en place et finalisés cette année qui permettent d'assurer la continuité pédagogique-Ainsi il faut positionner vos modules (ou sessions) de formation sur l'un des 5 leviers :

- ◆ Levier 1 : Mercredis après-midi, samedis matin, fin de journée, midi-deux ;
- ◆ Levier 2 : Distanciel-asynchrone ;
- ◆ Levier 3 : Vacances scolaires ;
- ◆ Levier 4 : Emplois du temps compatibles ou solution de remplacement hors RCD (Individuel) ;
- ◆ Levier 5 : Emplois du temps compatibles ou solution de remplacement-Recours possible au RCD (Grands plans nationaux).

Vous pouvez également :

- ◆ déplacer une partie des formations de type « public désigné » en « **candidature individuelle** » afin de laisser la possibilité aux stagiaires de s'inscrire sur un temps qui n'impacte pas le face à face pédagogique,
- ◆ prévoir le cas échéant, des **multi sessions** pour un même module afin d'en faciliter la programmation,

### **L'hybridation**

#### **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 quelques années, elle doit être l'un des supports des parcours de formations évoqués dans le 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.

### ***La conception de parcours et production de ressources de formation***

La conception de parcours et 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 contractualisée 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.

Nota : La réalisation des documents en vue d'être diffusé dans une session de formation ne constitue pas une production de ressources (la vacation payée comprend la préparation et l'intervention en formation).

## 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) du thème et le garant d'un ensemble d'actions de formation cohérent et harmonisé.

Cf. tableau consultable sur le lien Répartition des pôles et thèmes par CIF (Lien annexe 16)

### **Rencontres Prescripteurs - EAFC**

Des rencontres de dialogue entre l'EAFC et les prescripteurs référents et associés, sont organisées par thèmes et pilotés par le CIF référent.

### **Les indicateurs d'aide à la construction du plan**

Il convient de concevoir la future offre de formation à la lumière des indicateurs suivants : (Mise à disposition dans l'étape de dialogue avec les CIF de l'EAFC, d'un tableau de bord d'aide à la décision (Annexe 8)

**Indicateur 1. Obligation de formation** : elle est 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)

**Indicateur 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)

**Indicateur 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 Sofia-Fmo (voir chapitre compte-rendu de l'activité de formation) et en maintenant une part significative de modules à candidatures individuelles (Annexe 5)

**Indicateur 4. Hybridation des formations** : L'hybridation doit être pensée sur la totalité d'une prescription et non formation par formation. 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)

**Indicateur 5 : utilisation des leviers** pour l'organisation des formations hors face à face pédagogique. Afin de ne pas impacter le face à face pédagogique et d'assurer la continuité pédagogique, l'organisation des formations pour les enseignants du 2nd degré se prévoit dès l'élaboration à l'aide des leviers. Il faut positionner vos modules (ou sessions) de formation sur l'un des 5 leviers :

- Levier 1 : Mercredis après-midi, samedis matin, fin de journée, midi-deux,
- Levier 2 : Distanciel-asynchrone,
- Levier 3 : Vacances scolaires,
- Levier 4 : Emplois du temps compatibles ou solution de remplacement hors RCD (Individuel)
- Levier 5 : Emplois du temps compatibles ou solution de remplacement-Recours possible au RCD (Grands plans nationaux)

Il est possible également de :

- Déplacer une partie des formations de type « public désigné » en « candidature individuelle »,
- Prévoir le cas échéant, des multi sessions proposant différents jours de formations,
- Identifier nominativement les formateurs pour chaque module publié au PAF afin que ses absences programmées puissent être anticipées au niveau de l'établissement,
- Elargir le vivier de formateurs afin de palier d'éventuelles défections.

(cf. Annexes 6 et 7)

## POINT DE VIGILANCE...

### Les formations par type de candidature

#### Les actions à candidature individuelle :

Chaque formation fait objet d'une campagne de pré-inscription dont la temporalité et la communication sont définis par le pilote. En amont des pré-inscriptions, les personnels peuvent s'abonner. **L'abonnement ne préjugeant pas de la préinscription à la formation.**

Afin d'encourager ce type de candidature et tenir compte des nouvelles modalités d'organisation, l'EAFc

- permet, (sous condition) pour les modules ayant recueilli un grand nombre de pré-inscriptions, d'augmenter l'effectif par rapport à celui prévu.
- permet de dupliquer une session (multi sessions) sur plusieurs jours différents (à effectif constant)
- souhaite qu'une partie des formations à public désigné basculent vers des formations à candidatures individuelles pour permettre aux enseignants du 2nd degré de s'inscrire sur des créneaux qui n'impactent pas le face à face pédagogique.
- organise des campagnes de communication et d'inscription périodiquement avant les petites vacances auprès de tous les personnels de l'académie

#### Les actions à candidature collective :

Le choix des formations, en concertation avec ses équipes, et l'inscription sont à l'initiative des chefs d'établissements du 2nd degré, des chefs de service et des conseils pédagogiques de réseau. Dans le but de répondre au mieux à la demande et 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 étant à l'initiative des corps d'inspection, conseillers techniques ; cette modalité contraint les prescripteurs à s'assurer que chaque enseignant convoqué est libéré :

- soit parce qu'il n'a pas cours
  - soit parce qu'il a trouvé une solution (remplacement, auto-remplacement, hors RCD autres...)
- Cas exceptionnels des grands plans et des formations listées

Tous les prescripteurs et plus particulièrement ceux qui prescrivent des formations destinées aux enseignants du 2nd degré sont invités à privilégier la modalité à candidature individuelle.

### 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'intervenants extérieurs...)

## 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. Chaque action doit concourir à la mise en œuvre du schéma directeur 2022-2025 en se référant à une thématique, une priorité, un axe de celui-ci. Les prescripteurs doivent définir si leurs actions intègrent des parcours pluriannuels existants ou s'inscrivent dans de nouveaux parcours. Pour chaque action il faut que soit identifié

- ◆ Explicitement le public auquel elle s'adresse
- ◆ Nominativement les formateurs pour chaque module publié au PAF afin que ses absences programmées puissent être anticipées au niveau de l'établissement,

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...).
- ◆ D'élargir le vivier de formateurs afin de pouvoir proposer des multi sessions sur des jours différents et palier d'éventuelles défections,

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

<b>POINT DE VIGILANCE...</b>
<p><b>Les formateurs</b> <i>Cette année, dès les étapes de construction, il est demandé aux prescripteurs de</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Identifier nominativement les formateurs pour chaque module publié au PAF</b> afin que ses absences programmées puissent être anticipées au niveau de l'établissement,</li><li>• <b>Élargir le vivier de formateurs</b> afin de pouvoir proposer des multi sessions sur des jours différents de palier d'éventuelles défections,</li></ul>

### *Des intitulés et objectifs clairement décrits et un codage rigoureux.*

Avec l'augmentation des formations à candidature individuelle, la mise en place des différentes campagnes d'inscription dans Sofia et la possibilité de faire des demandes de formation à candidature collective, il est demandé aux prescripteurs de porter une grande attention à la rédaction des descriptifs, intitulés et objectifs des modules proposés dans leur plan de formation. Le codage des formations doit également refléter le plus fidèlement possible les priorités, les axes et les thèmes de chacune des formations.

Une phase de relecture est prévue au sein de l'EAFIC pour mettre en cohérence ces différents éléments et améliorer la communication.

La vérification des différents codages permet d'améliorer à la remontée des informations.

## 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'E AFC.

### **Des intitulés, objectifs clairement décrits et un codage rigoureux.**

Une attention particulière doit être portée sur le descriptif des formations et leur codage

# 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.1000 du 11 mars 2024 – Rémunération des intervenants en formation).

Les journées de formation ont une durée de 6 heures. **A compter du 1<sup>er</sup> avril 2024**, en cas de **co-animation** pour un groupe à partir de 16 stagiaires, le nombre de vacations attribuées pourra aller jusqu'à 1,5 x le nombre d'heures de la session (exemple : pour 3 heures on pourra attribuer 4,5 vacations ou 9 vacations pour 6 heures d'intervention à partir de 2 intervenants devant un groupe de plus de 15 stagiaires).

Le taux de base de la vacation est aussi revu et passe à **50€ 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 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'E AFC **8 semaines avant la formation**. L'E AFC établira le bon de commande correspondant.
- ◆ les conventions par module : de manière exceptionnelle, l'E AFC 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'E AFC**. 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 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'E AFC **8 semaines avant la formation**. L'E AFC établira le bon de commande correspondant.

## 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 Frais de déplacement N°481 du 9 janvier 2023](#). Il précise 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'ÉVALUATION : 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 aux indicateurs de son tableau de bord d'aide à la décision qui mesurent la prise en compte de 5 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.
- ◆ Utilisation des leviers (Continuité pédagogique)

Le tableau de bord situe le projet de prescription de chaque thématique. Au regard du reste du plan sur ces cinq 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.

Complémentaire, 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

Dans le cadre de la démarche qualité, une session organisée par l'application Sofia-FMO fait l'objet d'une évaluation dès la fin de la session.

Trois catégories de questions sont présentées :

- 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 ?

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 Sofia-FMO, 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 permettre 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 automatiquement.

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 est étendu aux volets départementaux du PAF qui utilisent l'application Sofia-FMO.

Pour mémoire, à l'analyse des réponses au précédent dispositif de recueil de la démarche qualité, il apparaissait que les éléments suivants doivent davantage 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...

Une restitution en ligne est accessible, dans l'application Sofia-FMO pour chaque prescripteur de l'offre de formation de l'E AFC par session, groupes, modules dispositif et/ou thème.

### **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 46% du plan prévu en 2022-2023 ont été réalisés (journées stagiaires réalisées par les présents saisis dans GAIA par rapport aux journées stagiaires prévues dans le plan).

En cours d'année, l'E AFC 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).

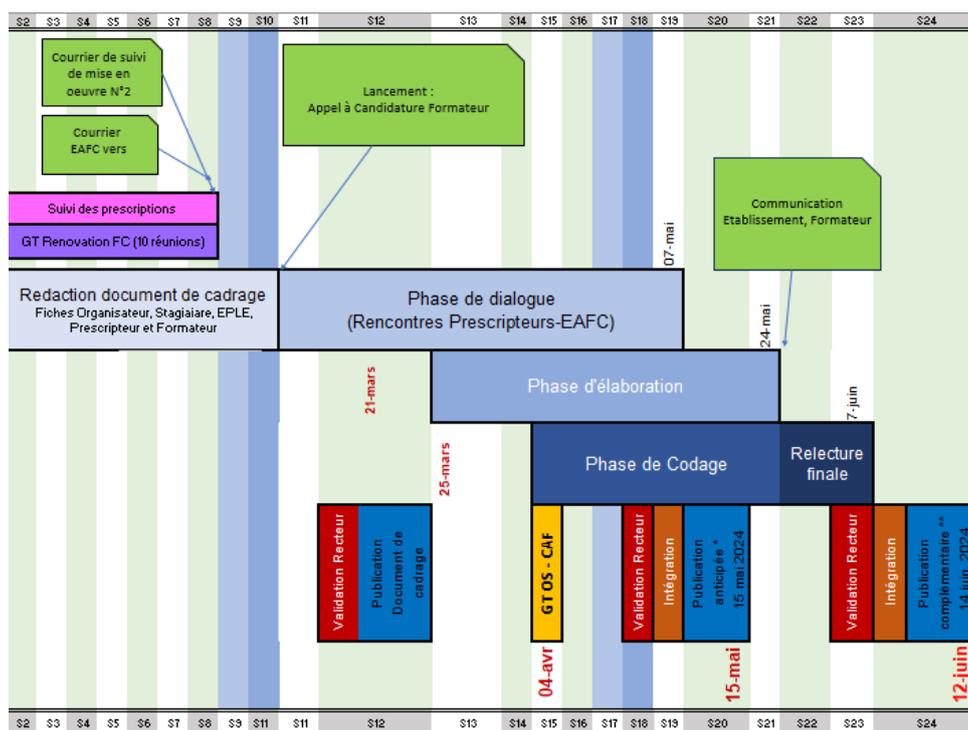
Ces enquêtes et bilans s'appuient sur les actions de formations recensées dans l'application métier GAIA à l'aide des codages catégorisant les actions en différentes nomenclatures. Pour être fiable, il est donc primordial que dans l'élaboration du plan le choix des items dans ces différentes nomenclatures reflète le plus fidèlement possible les actions de formations qui se déroulent sur le terrain. Ainsi, toute formation non recensée par l'E AFC 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 2024-2025 .....	48
Annexe 2 : Le schéma directeur de la formation continue .....	49
Annexe 3 : Les Axes, priorités nationales et thématiques .....	52
Annexe 4 : Les compétences métiers .....	56
Annexe 5 : Les éléments de bilan des plans de formation .....	59
Annexe 6 2023-2024 : évolution de la formation continue des enseignants du second degré .....	73
Annexe 7 : 2024 2025 : Principales évolutions relatives à l'organisation des Formations des enseignants du 2nd degré.....	80
Annexe 8 : L'outil de dialogue .....	85
Annexe 9 : L'expression des besoins de formation réseaux (PFR).....	90
Annexe 10 : L'hybridation des prescriptions et des formations .....	93
Annexe 11 : les échanges entre pairs.....	95
Annexe 12 : Les enveloppes budgétaires – stratégie d'utilisation .....	96
Annexe 13 : Les personnels jeunesse et sport.....	97
Annexe 14 : Les projets portés par l'EAFC .....	98
Annexe 15 : Le glossaire.....	108
Annexe 16 : Les liens utiles .....	110

## ANNEXE 1 : LE CALENDRIER D'ÉLABORATION DU PAF 2024-2025



### Publication du plan académique de formation en deux temps :

- ◆ Publication anticipée au **15 mai 2024** (avec calendrier de l'offre et affichage sur le site académique) :
  - Préparation concours
  - Grands plans nationaux-Grandes réformes -habilitations-FOFO (Liste établie par l'EAFC)
  - Offre de formation individuelle prescrite sur la « période 1 » (du 2 septembre au 31 octobre 2024)
- ◆ Publication complémentaire du PAF au **12 juin 2024**
  - Offre de formation à public désigné
  - Offre de formation collective
  - Offre de formation individuelle prescrite « hors période 1 »

Les étapes de construction du PAF 2024-2025		
Dates & Périodes	Actions	Interlocuteurs concernés
Du 15 décembre au 23 février	GT rénovation Formation continue (10 réunions)	Membres du GT
Du 9 janvier au 23 février	Suivi des prescriptions	Prescripteurs, EAFC
Du 8 janvier au 18 mars	Rédaction du document de cadrage	EAFC
S8	Envoi courrier de suivi N°2	Prescripteurs, EAFC
S8	Envoi courrier EAFC vers prescripteurs	Prescripteurs, EAFC
20-mars	Validation du document de cadrage (Mise en œuvre du schéma directeur de la FC) par le M. le Recteur	Recteur, Directeur de l'EAFC
20-mars	Publication du document	Prescripteurs, EAFC
21-mars	Publication Fiches Prescripteurs, Organisateur, formateur, stagiaire et EPLE	Prescripteurs, Pilote, Formateur EAFC
04-avr	GT OS Conseil Académique de la Formation	Recteur, Directeur EAFC et Acteurs de la formation dont les OS

Les étapes de construction du PAF 2024-2025 (suite)		
Dates & Périodes	Actions	Interlocuteurs concernés
Jusqu'au 6 mai	Phase de Dialogue : EAFC Prescripteurs	EAFC, prescripteurs et partenaires de formations
jusqu'au 24 mai	Elaboration de l'architecture des prescriptions Recueil des données pédagogiques	Prescripteurs, opérateurs internes + partenaires externes
Du 8 avril au 29 mai	Codage des prescriptions saisies	EAFC
Semaine S19	Validation du PAF définitif par M. le Recteur	Recteur, Directeur EAFC
Du 13 mai au 14 mai	Intégration dans GAIA	EAFC
15-mai-24	Publication prépa concours Candidatures individuelles Grand plan	EAFC, Tous personnels
Du 8 avril au 29 mai	Codage des prescriptions saisies	EAFC
Du 27 mai au 7 juin	Relecture finale (Harmonisation)	EAFC
Semaine S23	Validation du PAF définitif par M. le Recteur	Recteur, Directeur EAFC
Du 10 juin au 11 juin	Intégration dans GAIA	EAFC
12-juin-24	Publication de l'offre de formation 2024-2025	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 interdégré, 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 hybrides 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@gistere](https://m@gistere), 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 1 INCARNER, FAIRE VIVRE ET TRANSMETTRE LES VALEURS DE LA REPUBLIQUE ET LES PRINCIPES GENERAUX DE L'EDUCATION	
Intitulé de la priorité	Thématiques associées
1A	Former l'ensemble des personnels aux principes et valeurs de la République
1B	Développer une culture professionnelle intercatégorielle
1C	Contribuer à l'égalité des chances et à lutter contre les inégalités scolaires, sociales et territoriales
1D	Lutter contre toute forme de discrimination
1E	Prévenir toute forme de violences dans le cadre scolaire et extrascolaire
1F	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

<b>AXE 2</b> <b>ACCOMPAGNER ET FORMER LES EQUIPES PEDAGOGIQUES ET EDUCATIVES</b> <b>AFIN DE PERFECTIONNER LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ET</b> <b>DE FAVORISER LA REUSSITE SCOLAIRE DE TOUS</b> <b>AINSI QUE L'EDUCATION TOUT AU LONG DE LA VIE</b>		
Intitulé de la priorité		Thématiques associées
2A	S'appuyer sur l'analyse des pratiques d'enseignement pour améliorer les apprentissages des élèves	2A01.Savoirs fondamentaux – plan français 2A02. Savoirs fondamentaux – plan mathématiques 2A03. Savoirs fondamentaux – plan langues vivantes 2A04. Savoirs fondamentaux – plan sciences et technologies 2A05.Programmes, enseignements et didactiques disciplinaires 2A06.Interdisciplinarité 2A07.Objectifs, modalités et pratiques d'évaluation
2B	Développer des pratiques pédagogiques au service des apprentissages de tous les élèves	2B01.Pratique professionnelle en lien avec la recherche, innovation et expérimentation pédagogiques 2B02.Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage 2B03.Différenciation pédagogique 2B04.Démarches d'évaluation
2C	Développer les pratiques professionnelles favorisant les compétences du XXIe siècle	2C01.Esprit critique 2C02.Éducation aux médias et à l'information 2C03.Créativité, coopération, communication
2D	Développer une éthique de la relation pédagogique qui favorise l'engagement et la persévérance scolaire	2D01.Compétences psychosociales 2D02.Lutte contre le décrochage scolaire 2D03.Compréhension des obstacles aux apprentissages 2D04.Motivation
2E	Développer le pilotage et l'accompagnement des projets d'orientation des élèves et favoriser la continuité du parcours scolaire	2E01.Prévention du décrochage scolaire 2E02.Psychologie de l'adolescent 2E03.Techniques de conduites d'entretien 2E04.Relation école-familles dans l'élaboration du projet d'orientation 2E05.Continuité école-collège-lycée 2E06.Lutte contre les déterminismes (sociaux et genre) dans l'orientation 2E07.Continuum lycée-université 2E08.Relations école-entreprise 2E09.Partenariat État-Région
2F	Former aux enjeux de l'éducation au développement durable et renforcer le rapport à la science	2F01.17 objectifs de développement durable (éco, environnement, société) 2F02.Culture et démarche scientifiques 2F03.Circuit de production des connaissances et des informations 2F04.Savoirs, opinions, croyances, rapport à la vérité 2F05.Sobriété numérique
2G	Développer l'ouverture culturelle, européenne et internationale	2G01.Éducation artistique et culturelle 2G02.Conduite de projets 2G03.Échanges de coopération européens et internationaux

<b>AXE 3</b> <b>PILOTER LA MISE EN ŒUVRE AU NIVEAU TERRITORIAL DES POLITIQUES</b> <b>DE LA JEUNESSE, DE L'ENGAGEMENT, D'EDUCATION POPULAIRE ET DES SPORTS</b>		
Intitulé de la priorité		Thématiques associées
3A	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 : 3A01.Continuité et alliances éducatives 3A02.Renforcement de l'autonomie d'accès aux droits 3A03.Soutien aux parcours de formation et d'insertion en direction des jeunes 3A04.Prévention des violences, risques et dérives sexuels 3A05.Développement de la culture de l'engagement 3A06.Accompagnement et soutien à la qualité éducative ; 3A07.Accompagnement et soutien aux dynamiques associatives 3A08.Développement de l'accès au sport pour les publics cibles (séniors, féminines, handicapés, publics en zones prioritaires) 3A09.Politiques en faveur de l'éducation aux aptitudes fondamentales 3A10.Politiques en faveur de la citoyenneté et de l'intégration par le sport 3A11.Mobilisation de démarches et pratiques issues de l'éducation populaire 3A12.Politiques en faveur du sport santé, du sport durable et des sports nature 3A13.Politiques et actions en matière de développement durable en faveur des jeunes
3B	Déployer une ingénierie territoriale et soutenir des pratiques techniques	3B01.Labo des pratiques 3B02.Expérimentation et analyse des pratiques, formations à la carte

	et pédagogiques des acteurs des champs de la jeunesse, de l'engagement et des sports	3B03.Expliciter et développer les spécialités techniques et pédagogiques 3B04. Démarche et méthodologie d'ingénierie territoriale 3B05.Communautés apprenantes 3B06.Analyses de pratiques 3B07.Connaissance des enjeux et stratégie des acteurs territoriaux 3B08.Pratiques d'éducation populaire dans les politiques publiques JES 3B09.Suivi des conférences régionales du sport et de leurs commissions 3B10.Développement de politiques éducatives et sportives territoriales JES 3B11.Portage de projets sportifs complexes à la croisée des enjeux politiques et associatifs 3B12.Formation des acteurs et des intervenants locaux du sport (élus, arbitres, entraîneurs, bénévoles...) 3B13.Certification des acteurs et habilitation des centres de formation 3B14.Formation des cadres bénévoles et professionnels 3B15.Accompagnement du monde associatif dans sa structuration et sa professionnalisation
3C	Renforcer les expertises des métiers de l'accompagnement, de l'entraînement, de l'expertise et de la performance	3C01.Inspection contrôle évaluation : actualités juridiques, sécurisation des procédures 3C02.Accompagnement et outils collaboratifs 3C03.Accompagnement des sportifs de haut niveau et des cadres du sport 3C04.Accompagnement des acteurs locaux (associations, collectivités, services de l'État) 3C05.Management du sport et coordination d'équipe sportive 3C06.Entraînement sportif et développement de la performance 3C07.Pilotage et optimisation de la haute performance 3C08.Détection des talents 3C09.Direction et évaluation des structures labellisées

<b>AXE 4</b> <b>ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL</b> <b>DE L'ENSEMBLE DES AGENTS ET DES COLLECTIFS DE TRAVAIL</b> <b>PAR LA TRANSFORMATION DES POLITIQUES RH ET DE FORMATION</b>		
Intitulé de la priorité		Thématiques associées
4A	Déployer un continuum de formation pour accompagner l'entrée dans le métier et la formation de l'adaptation à l'emploi	4A01.Environnement de travail 4A02.Acteurs et missions 4A03.Référentiels
4B	Former au plus près des besoins des agents (proximité, progressivité, individualisation, certification...)	4B01.Recueil / Analyse des besoins 4B02.Diagnostic et accompagnement
4C	Soutenir les projets individuels de développement professionnel	4C01.Préparation concours Capes, Capet, Capeps, Caplp 4C02.Préparation concours Agrégation 4C03.Préparation concours CPE 4C04.Préparation concours PSY-EN 4C05.Préparation concours Administration 4C06.Préparation concours Santé, Social 4C07.Préparation concours ITRF 4C08.Préparation concours Encadrement 4C09.Développement professionnel continu (DPC) des personnels de santé, y compris en lien avec la recherche 4C10.Dispositifs individuels (bilans de compétences, VAE, CPF, CFP) 4C11.Animation d'un réseau 4C12.Espaces de développement professionnel
4D	Développer la capacité de conseil et d'accompagnement personnalisé des acteurs de la formation et de la RH	4D01.Conseil et accompagnement 4D02.Personnalisation 4D03.Diagnostic de mobilité
4E	Favoriser l'égalité professionnelle et la diversité	4E01.Culture juridique, droit du travail 4E02.Bien-être 4E03.Lutte contre les stéréotypes 4E04.Processus de recrutement 4E05.Politique de vivier
4F	Placer l'innovation et la recherche au cœur du changement des pratiques professionnelles	4F01.Analyse de l'activité professionnelle 4F02.Outils et méthodes d'innovation 4F03.Approches design 4F04.Apprendre par la recherche 4F05.Recherche-action
4G	Impulser des dynamiques de coopération, développer des collectifs apprenants	4G01.Communautés de pratiques 4G02.Co-développement 4G03.Intelligence collective

		4G04.Démarche design 4G05.Animation de réseau
4H	Développer des pratiques professionnelles écoresponsables	4H01.Écocitoyenneté : économie, environnement, société 4H02.Circuit de production de l'information
4I	Internationaliser les parcours et la formation	4I01.Mobilité géographique et développement professionnel 4I02.Valorisation des parcours 4I03.Interculturalité
4J	Développer une culture de la qualité de vie au travail notamment liée à l'organisation du travail	4J01.Bien-être 4J02.Process participatifs et de co-construction 4J03.Process de validation 4J04.Prévention des risques psychosociaux 4J05.Santé et sécurité au travail

<b>AXE 5</b> <b>ACCOMPAGNER LES ENCADRANTS DANS L'EXERCICE DE LEURS RESPONSABILITES PEDAGOGIQUES ET MANAGERIALES</b>		
Intitulé de la priorité		Thématiques associées
5A	Développer les compétences managériales et de pilotage des cadres	5A01.Animation d'un collectif de travail (y compris en mode hybride) 5A02.Responsabilisation des équipes et délégation 5A03.Motivation et valorisation de son équipe 5A04.Prévention des risques psychosociaux 5A05.Réalisation de l'entretien annuel d'évaluation 5A06.Développement professionnel des collaborateurs 5A07.Prévention et gestion des conflits 5A08.Pilotage pédagogique
5B	Renforcer les compétences transversales nécessaires à l'exercice de la fonction d'encadrant	5B01.Créativité, coopération, communication 5B02.Conduite de projets de transformation 5B03.Renforcement de l'expertise budgétaire 5B04.Renforcement de l'expertise juridique 5B05.Culture de l'évaluation des politiques publiques 5B06.Culture du dialogue social et de la négociation 5B07.Prévention et gestion de crise 5B08.Démarche qualité / Maitrise des risques
5C	Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations	5C01.Lutte contre les stéréotypes 5C02.Renforcement des connaissances juridiques en droit du travail 5C03.Recrutement et pratiques managériales non discriminantes 5C04.Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

<b>AXE 6</b> <b>CONSOLIDER LES CONNAISSANCES, LES COMPETENCES ET LES USAGES DU NUMERIQUE</b>		
Intitulé de la priorité		Thématiques associées
6A	Développer les compétences numériques professionnelles des agents	6A01.Maîtrise de l'environnement numérique de travail 6A02.Maîtrise des compétences du cadre de référence des compétences numériques 6A03.Usage et partage des communs numériques 6A04.Préparation à la continuité administrative et pédagogique
6B	Former aux enjeux du numérique pour favoriser l'exercice de la citoyenneté numérique	6B01.Compétences du XXIe siècle 6B02.Identity et sécurité numériques / RGPD 6B03.Citoyenneté numérique 6B04.Inclusion numérique 6B05.Données, algorithmes et codes sources : culture, enjeux éthiques et écologiques, questions de souveraineté
6C	Enrichir l'offre de formation par les apports du numérique	6C01.Numérique et apprentissage 6C02.Hybridation, articulation présence/distance 6C03.Scénarisation 6C04.Pratiques collaboratives numériques 6C05.Communication numérique et accessibilité de l'information 6C06.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 <a href="http://cache.media.education.gouv.fr/file/11_novembre/57/7/2011_repertoire_metiers_dictionnaire-competences_199577.pdf">http://cache.media.education.gouv.fr/file/11_novembre/57/7/2011_repertoire_metiers_dictionnaire-competences_199577.pdf</a>

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 Incarnier 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](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](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

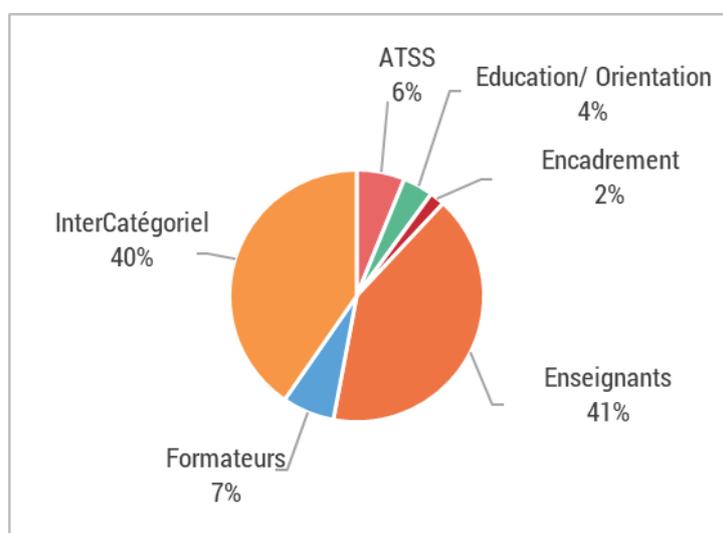
Les éléments fournis dans cette annexe sont issus des données GAIA des plans depuis 2015-2016. Certains s'affichent sous forme d'évolution des données depuis 2015-2016 d'autres constituent des moyennes de ces plans.

Les éléments de bilans présentés portent sur les indicateurs suivants :

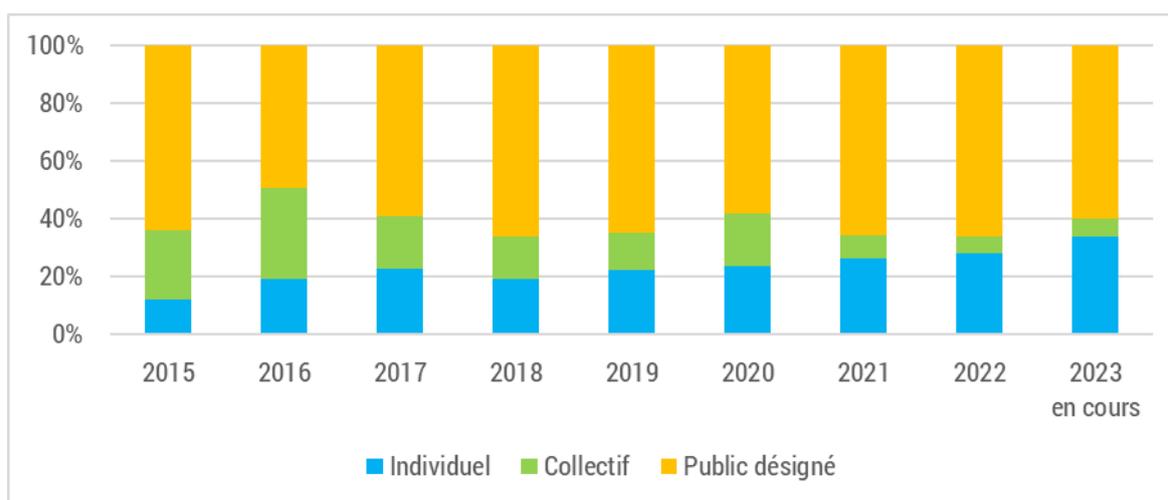
- ◆ la structure des plans de formations ;
- ◆ la mise en œuvre des plans de formation ;
- ◆ la formation des personnels ;
- ◆ les personnels intervenants en formations.

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

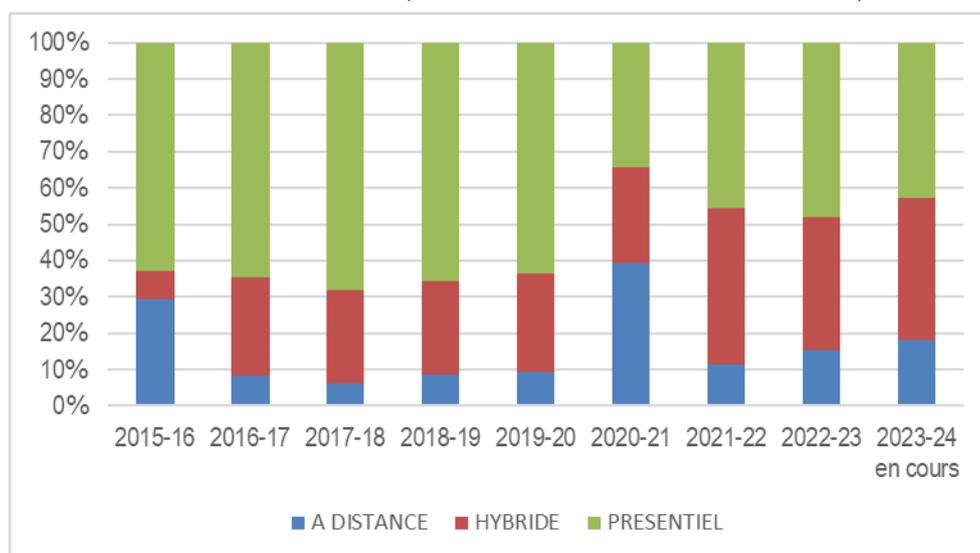


Constitution du plan 2023-2024 par type de public



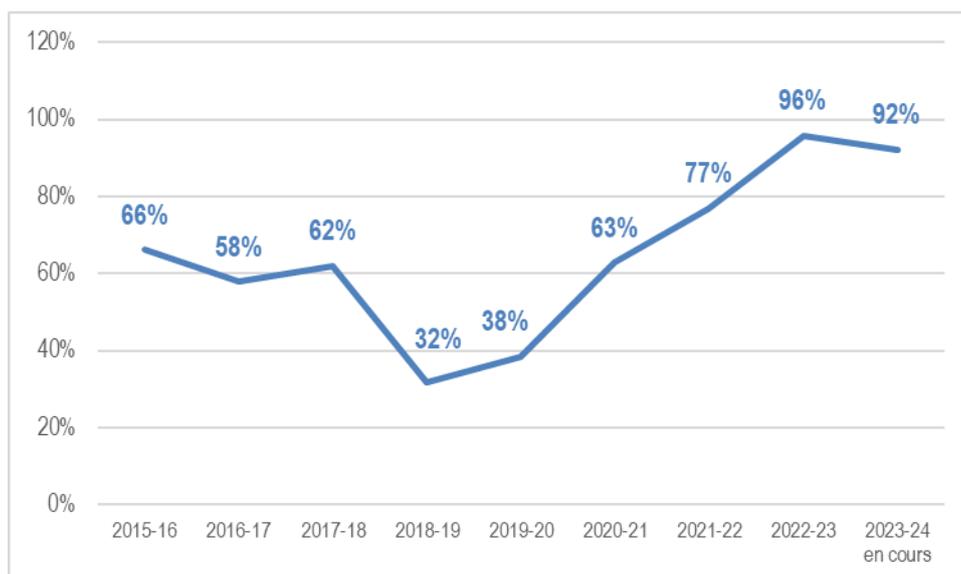
Evolution de la part des types de candidatures dans les plans

Le plan en cours 2023-2024 consacre 34% de ses formations à l'offre individuelle. La demande collective est réduite cette année à 6%. (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.



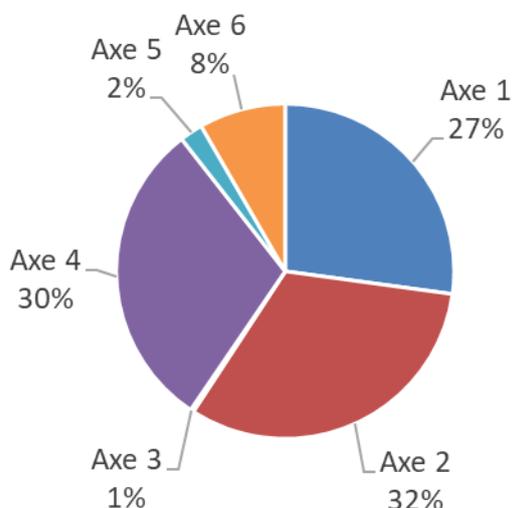
**Evolution de la part des priorités nationale dans les plans (Indicateur 1 du schéma directeur)**

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).

## Répartition des journées stagiaires par axe du schéma directeur

(Indicateur 1 du schéma directeur)



- Axe 1 : Valeurs de la République
- Axe 2 : Accompagner les équipes éducatives
- Axe 3 : Jeunesse et des sports
- Axe 4 : Développement professionnel
- Axe 5 : Accompagner les encadrants
- Axe 6 : Numérique

Plan 2023-2024 en cours prévisionnel au 26 février 2024

## Part des types de formations dans l'ensemble du plan

(Indicateurs 6, 7, 8, 10 du schéma directeur)

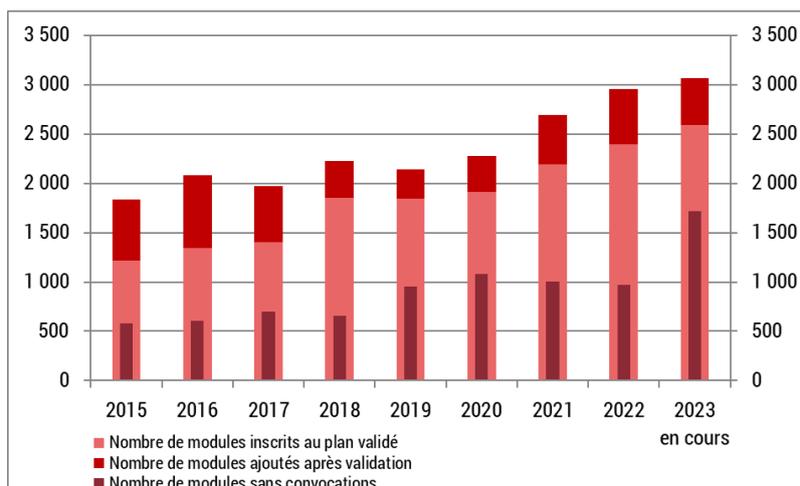
Indicateur du schéma directeur	Intitulé	Part par rapport à l'ensemble du plan	
Ind.6	Adaptation immédiate au poste de travail (T1),	7,90%	68,5%
	Adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2),	10,84%	
	Développement ou acquisition de nouvelles qualifications (T3)	49,85%	
Ind.8	Elaboration de ressources	0,01%	7,58%
	Devpt des compétences liées aux activités de formation	6,13%	
	Conception et organisation de la formation	1,44%	
Ind.10	Préparation aux examens et concours	13,37%	15,77%
	Formation diplômante	2,4%	

Plan 2023-2024 en cours engagé au 26 février 2024

Indicateur du schéma directeur	Intitulé	Part par rapport à l'ensemble du plan
Ind.7	Formation d'initiative locale (PFE, PFR)	8,89%

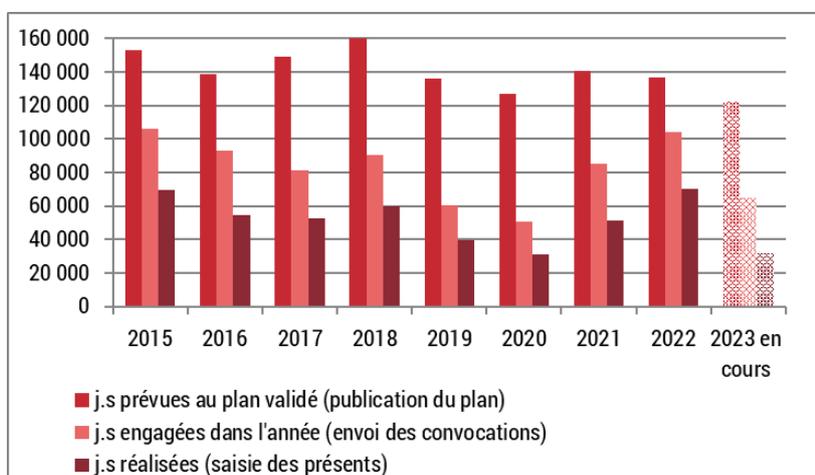
Plan 2023-2024 en cours engagé au 26 février 2024

## La mise en œuvre des plans de formation



En 2022-2023, **33% des modules** inscrits et ajoutés au PAF n'ont fait l'objet d'aucune convocation.

En 2022-2023 76% des journées prévues ont été organisées, et 51% sont identifiées comme réalisées (retour et traitement des listes d'émargement).



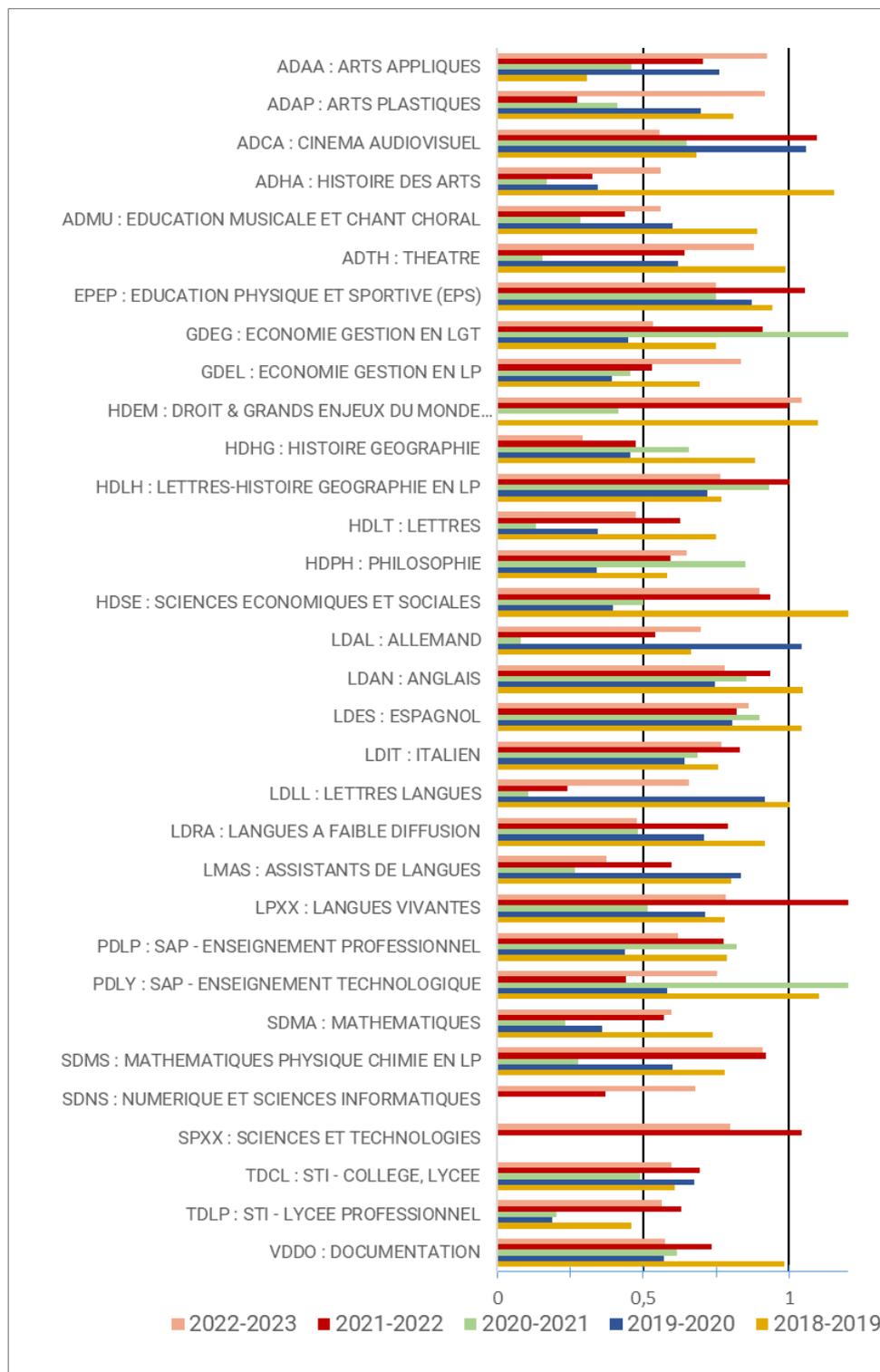
Année 2022-2023 :

- ◆ 5% des modules de formation ont fait l'objet de modifications durant l'année 2022-23. Cela représente le taux le plus bas (une année ordinaire ce taux varie entre 7 à 10%) après les années de crise sanitaire pour lesquels le taux dépassait les 12%.
- ◆ 30% des thèmes sont parvenus à organiser au moins 75% du volume de formation prévues dans leur plan cela représente un retour aux données d'avant Covid (ce taux était de 42% en 2021-22 après être descendu à moins de 14% en 2020-21, à 20% en 2019-2020, à 43% en 2018-2019 et d'en moyenne 30% les années précédentes).

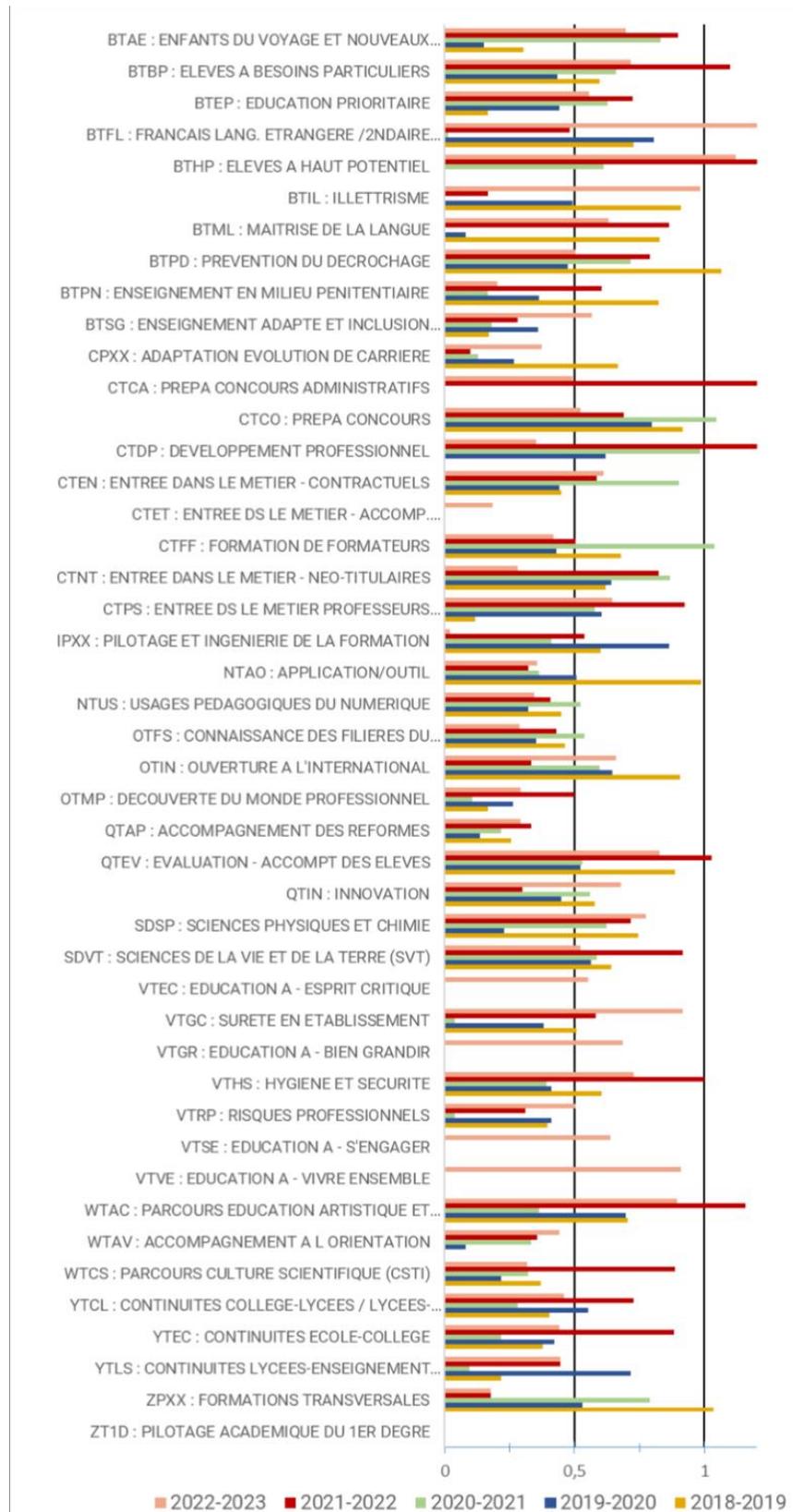
**Recommandation :** Il est demandé de poursuivre l'effort engagé pour mieux calibrer la prescription afin qu'elle soit le plus proche possible de ce qui peut être mis en œuvre. Éviter de mobiliser inutilement des moyens, permettra à L'E AFC d'apporter plus facilement une réponse positive à l'organisation de nouvelles formations 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 permettrait d'accroître le taux d'organisation des thèmes considérés**

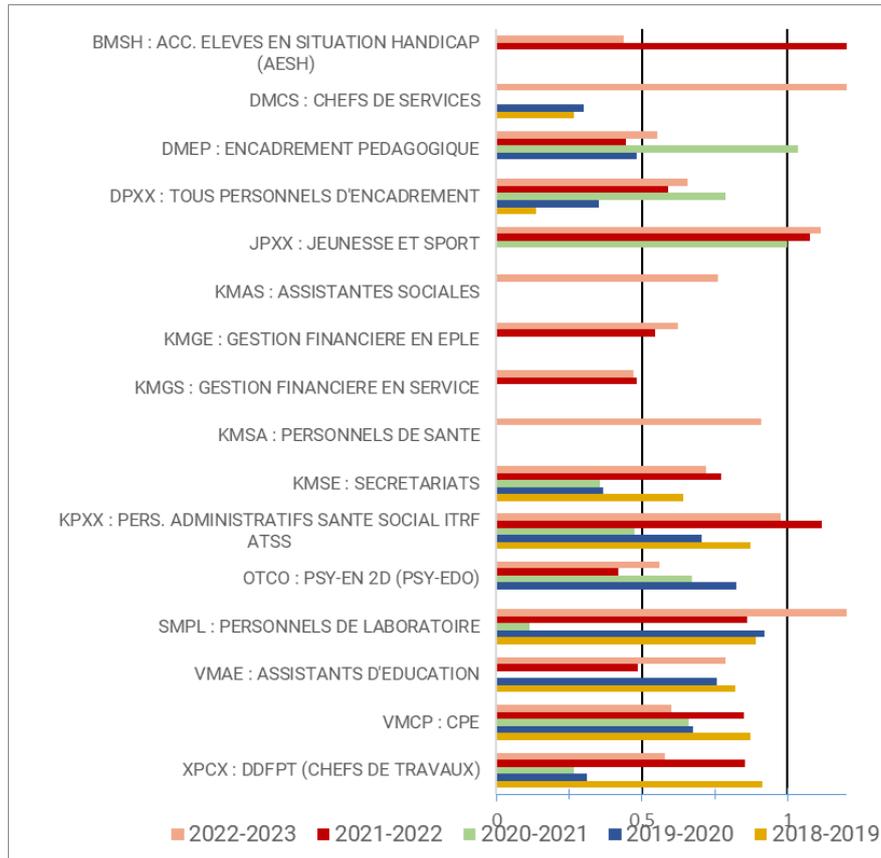
### Ratio de mise en œuvre des plans de formations dans les thèmes disciplinaires



## 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 2022-2023, première année pleine post-covid a concouru à former 71% des agents de l'académie\* (hors enseignants du 1er degré, enseignants du secteur privé et enseignement supérieur) auxquels il a été offert en moyenne 5 jours de formation chacun (Indicateur 3 du schéma directeur)

		2022-2023			
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
39 983	21 308	5.05	3.59	3.34	2.34
<i>Données 2021-2022:</i>		4.01	2.92	2.39	1.74
<i>Données 2020-2021:</i>		2.87	1.85	1.66	1.07
<i>Données 2019-2020 :</i>		3.26	2.23	2.22	1.44
<i>Données 2018-2019 :</i>		4.10	3.22	2.71	2.14
<i>Données 2017-2018 :</i>		4.07	3.03	2.62	1.95

\* Source GAIA : personnels hors enseignants du 1<sup>er</sup> degré, enseignants du secteur privé, enseignement supérieur

(Indicateur 2 du schéma directeur)

Globalement, tous domaines de gestion confondus, le taux de présence est de 67%. Toutefois ce taux est impacté par le manque de retour des listes d'émargement en fin de formation (sans liste d'émargement pas d'attestation de présence). En ne tenant compte que des formations pour lesquelles les présences sont bien traitées, le taux de présence s'élève à 82%

(Indicateur 5 du schéma directeur)

Les tableaux suivants présentent la part des personnels formés sur trois ans (plan 2020-21, 2021-22, 2022-23). 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	389	415	393	100.0%
L0100	PHILOSOPHIE	235	195	163	69.4%
L0201	LETTRES CLASSIQUES	321	289	261	81.3%
L0202	LETTRES MODERNES	1919	1681	1497	78.0%
L0421	ALLEMAND	196	172	160	81.6%
L0422	ANGLAIS	1783	1555	1371	76.9%
L0423	ARABE	22	18	16	72.7%
L0424	CHINOIS	23	18	16	69.6%
L0426	ESPAGNOL	794	674	622	78.3%
L0429	ITALIEN	308	266	243	78.9%
L0430	JAPONAIS	7	6	5	71.4%
L0433	PORTUGAIS	3	2	2	66.7%
L0434	RUSSE	7	6	6	85.7%
L0444	OCCITAN - LANGUE D'OC	14	12	12	85.7%
L1000	HISTOIRE GEOGRAPHIE	1527	1495	1302	85.3%
L1100	SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES	240	221	201	83.8%
L1300	MATHEMATIQUES	2016	1740	1549	76.8%
L1400	TECHNOLOGIE	484	492	435	89.9%
L1411	SII OPT INGENIERIE DES CONSTRUCTIONS	25	23	21	84.0%
L1412	SII OPT INGENIERIE ELECTRIQUE	71	76	70	98.6%
L1413	SII OPT INGENIERIE INFORMATIQUE	77	80	68	88.3%
L1414	SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE	149	177	161	100.0%
L1500	SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES	1088	1003	897	82.4%
L1510	PHYSIQUE ET ELECTRICITE APPLIQUEE	27	26	24	88.9%
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	939	926	884	94.1%
L1700	EDUCATION MUSICALE	340	305	267	78.5%
L1800	ARTS PLASTIQUES	371	407	336	90.6%
L1900	EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	1599	1720	1588	99.3%
L2001	ASSISTANT INGENIEUR	32	15	13	40.6%
L2020	TECH INDUST ELECTRICITE MECANIQUE BATIME	48	54	53	100.0%
L2070	SCIENCES ET TECHNIQUES - LABO, BIO, MED	8	8	8	100.0%
L2080	GESTION ET INFORMATIQUE	19	20	20	100.0%
L2085	HOTELLERIE ET TOURISME	5	5	4	80.0%
L2400	GENIE INDUSTRIEL STRUCTURES METALLIQUES	2	2	2	100.0%
L3000	GENIE CIVIL	1	1	1	100.0%
L3011	GEOMETRE	1	1	1	100.0%
L3100	GENIE THERMIQUE	2	3	1	50.0%
L4010	SC. TECHNIQUES INDUSTRIELLES	29	28	27	93.1%
L4100	GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION	4	3	1	25.0%
L4221	FORGE-ESTAMPAGE	26	22	19	73.1%

code discipline	Discipline d'exercice	Effectif*	Personnes convoquées sur 3 ans	Personnes présentes sur 3 ans	Part des personnes formées sur 3 ans*
L5100	GENIE ELECTRIQUE ELECTRONIQUE ET AUTOMAT	4	1	1	25.0%
L5200	ELECTROTECHNIQUE	5	4	3	60.0%
L5500	INFORMATIQUE&TELEMATIQUE	11	11	11	100.0%
L6500	ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES ET ARTS APPLIQ	74	57	46	62.2%
L7100	BIOCHIMIE-GENIE BIOLOGIQUE	87	80	73	83.9%
L7200	BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRONNEMENT	13	18	16	100.0%
L7300	SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	68	74	70	100.0%
L7410	ESTHETIQUE COSMETIQUE	1	1	1	100.0%
L8010	ECONOMIE ET GESTION	27	13	6	22.2%
L8011	ECO ET GEST.OPTION COMM, ORG, GRH	185	182	173	93.5%
L8012	ECO-GEST.OPTION COMPTABILITE ET FINANCE	139	132	127	91.4%
L8013	ECO-GEST.OPTION MARKETING	206	222	210	100.0%
L8015	MANAGEM. UNITES COMMERCIALES (EN T.S.)	2	2	2	100.0%
L8017	NEGOCIATION RELAT. CLIENT (EN T.S)	9	10	8	88.9%
L8031	ECO-GEST.OPTION CONCEPT ET GEST DES SI	21	25	24	100.0%
L8510	HOTEL-REST OPTION PROD ET ING CULINAIRE	11	9	9	81.8%
L8520	HOTEL-REST OPTION SERV ET ACCUEIL	10	13	12	100.0%
L6200	NUMERIQUE SCIENCES INFORMATIQUES	22	19	18	81.8%

\* 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*
P0210	LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE	453	414	391	86.3%
P0221	LETTRES ALLEMAND	2	1	1	50.0%
P0222	LETTRES ANGLAIS	238	191	175	73.5%
P0223	LETTRES ARABE	1	0	0	0.0%
P0226	LETTRES ESPAGNOL	42	37	35	83.3%
P0229	LETTRES ITALIEN	6	7	7	100.0%
P1315	MATH.SCIENCES PHYSIQUES	400	365	344	86.0%
P2100	GENIE INDUSTRIEL BOIS	33	32	28	84.8%
P2111	CHARPENTE NAVALE	1	0	0	0.0%
P2200	GENIE INDUSTRIEL TEXTILES ET CUIRS	38	33	30	78.9%
P2220	ENTRETIEN DES ARTICLES TEXTILES	4	5	4	100.0%
P2241	MAROQUINERIE	2	2	2	100.0%
P2400	GENIE INDUSTRIEL DES STRUCTURES METALLIQU	44	36	29	65.9%
P2450	CONSTRUCTION ET REPARATION CARROSSERIE	29	28	27	93.1%
P2500	GENIE INDUSTRIEL PLASTIQUES ET COMPOSITE	4	3	3	75.0%
P2600	GENIE CHIMIQUE	10	10	10	100.0%
P3010	GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET ECONOMIE	43	43	40	93.0%
P3020	GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET REALISATION	46	37	30	65.2%
P3024	TAILLEUR DE PIERRES	1	1	1	100.0%
P3027	PEINTURE VITRERIE	5	3	2	40.0%
P3028	PEINTURE-RETVEMENT	33	28	24	72.7%
P3100	GENIE THERMIQUE	51	44	40	78.4%
P4100	GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION	61	57	57	93.4%
P4120	OPTIQUE(LUNETTERIE,PRECISION,COMPOSANTS)	4	2	2	50.0%
P4200	GENIE MECANIQUE PRODUCTIVE	12	9	9	75.0%

code disciplin e	Discipline d'exercice	Effectif*	Personnes convoquées sur 3 ans	Personnes présentes sur 3 ans	Part des personnes formées sur 3 ans*
P4210	MICROTECHNIQUE	2	2	2	100.0%
P4500	GENIE MECANIQUE-MAINTENANCE VEHICULES	96	84	78	81.3%
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 AUTOM.	42	38	38	90.5%
P5100	GENIE ELECTRIQUE: ELECTRONIQUE	64	52	49	76.6%
P5110	MAINTENANCE ELECTRONIQUE(MAVELEC)	1	1	1	100.0%
P5200	GENIE ELECTRIQUE OPTION ELECTROTECHNIQUE	107	101	92	86.0%
P6111	COMPOSITION EN FORME IMPRIMANTE	3	3	2	66.7%
P6150	IMPRESSION (LIVRE ET IMAGE)	6	5	5	83.3%
P6310	CONDUCTEURS ROUTIERS	51	41	37	72.5%
P6500	ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES ET ARTS APPLIQ	139	120	104	74.8%
P6501	DESSIN D'ART APPLIQUE AUX METIERS	14	13	13	92.9%
P6611	PEINTRE EN LETTRES	1	1	1	100.0%
P6621	EBENISTERIE D'ART	6	6	6	100.0%
P6630	ARTS DU METAL	4	3	3	75.0%
P6631	BIJOUTERIE	4	4	4	100.0%
P6641	TAPISSERIE GARNITURE DECOR	1	1	1	100.0%
P6690	ARTS DU SPECTACLE	5	4	0	0.0%
P6922	CHAIERIE BROSSERIE	30	31	29	96.7%
P6971	FLEURISTE	5	5	3	60.0%
P6980	CINEMA ET PHOTOGRAPHIE	5	5	3	60.0%
P7140	HORTICULTURE	26	26	20	76.9%
P7200	BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRONNEMENT(E F	251	306	271	100.0%
P7202	BIOTECHNOLOGIES: GENIE BIOLOGIQUE	4	4	4	100.0%
P7300	SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	117	114	104	88.9%
P7410	ESTHETIQUE COSMETIQUE	26	23	23	88.5%
P7420	COIFFURE	21	22	17	81.0%
P7430	PROTHESE ORTHESE	5	7	6	100.0%
P7431	PROTHESE DENTAIRE	4	4	4	100.0%
P8011	ECO-GEST OPTION COMM ET ORG	16	0	0	0.0%
P8012	ECO-GEST OPTION COMPTABILITE ET GESTION	11	0	0	0.0%
P8013	ECO-GEST OPTION COMMERCE ET VENTE	277	284	270	97.5%
P8038	ECO-GEST OPTION TRANSPORT LOGISTIQUE	19	25	24	100.0%
P8039	ECO-GEST OPTION GESTION-ADMINISTRATION	162	153	140	86.4%
P8510	HOTELLERIE OPT TECHNIQUES CULINAIRES	42	31	23	54.8%
P8512	PATISSERIE	6	6	6	100.0%
P8513	BOULANGERIE	5	4	4	80.0%
P8520	HOTELLERIE OPT SERVICE ET COMMERCIALISAT	43	31	21	48.8%
L8530	HOTELLERIE OPT TOURISME	12	11	11	91.7%

\* 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.

(Indicateur 4 du schéma directeur)

Domaine de gestion	Effectif*	Personnes convoquées sur 3 ans	Personnes présentes sur 3 ans	Part des personnes formées sur 3 ans
ENSEIGNANTS EN COLLEGE	8159	7724	7215	88.4%
ENSEIGNANTS EN COLLEGE OU EN LYCEE	3148	2202	1891	60.1%
ENSEIGNANTS EN LYCEE GENERAL OU POLYVALENT	6145	5406	4982	81.1%
ENSEIGNANTS EN LYCEE PROFESSIONNEL	1726	1599	1540	89.2%
PERSONNELS ADMINISTRATIFS	3375	1664	1435	42.5%
PERSONNELS DE DIRECTION SECOND DEGRE	694	692	623	89.8%
PERSONNELS D ENCADREMENT ADMINISTRATIF	33	34	26	78.8%
PERSONNELS D INSPECTION 1 DEGRE	120	122	117	97.5%
PERSONNELS D INSPECTION SECOND DEGRE	71	77	73	100.0%
PERSONNELS EDUCATION ET ORIENTATION (CPE, COP,...)	6672	6182	4240	63.5%
PERSONNELS ENSEIGNANTS À DISPO D UN SERVICE ADMIN	665	396	365	54.9%
PERSONNELS ITRF	1280	329	247	19.3%
PERSONNELS SANTE SOCIAL	722	561	529	73.3%
PERSONNELS JEUNESSE ET SPORTS	158	41	37	23.4%

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

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

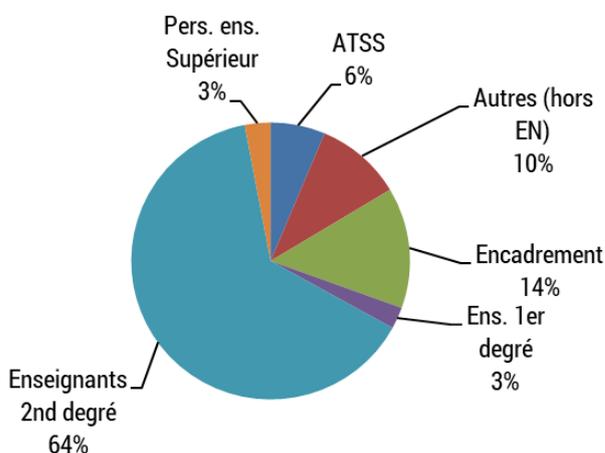
Code du thème	Thème transversal	Nombre de personnes convoquées sur 3 ans	Nombre de personnes présentes sur 3 ans	Nombre de jour par personnes formées sur 3 ans
BTAE	EBEP : ENFANTS DU VOYAGE ET NOUVEAUX ARRIVANTS	377	258	1.6
BTBP	EBEP : ELEVES A BESOINS PARTICULIERS	4618	3751	1.5
BTEP	EBEP : EDUCATION PRIORITAIRE	3638	2989	1.4
BTFL	EBEP : FRANCAIS LANG. ETRANGERE /2NDAIRE (FLE/FLS)	299	224	1.9
BTIL	EBEP : ILLETTRISME	62	41	1.1
BTML	EBEP : MAITRISE DE LA LANGUE	192	143	0.9
BTPD	EBEP : PREVENTION DU DECROCHAGE	479	399	2.6
BTPN	EBEP : ENSEIGNEMENT EN MILIEU PENITENTIAIRE	52	40	1.8
BTSG	EBEP : ENSEIGNEMENT ADAPTE ET INCLUSION (SEGPA)	190	157	1.6
HTMC	LSH : MEMOIRE ET CITOYENNETE	162	125	1.0
NTAO	NUMERIQUE : APPLICATION/OUTIL	505	211	2.0
NTUS	NUMERIQUE : USAGES PEDAGOGIQUES DU NUMERIQUE	4779	3665	1.7
OTDE	METIER : DEFENSE EDUCATION	97	59	1.0
OTFS	METIER : CONNAISSANCE DES FILIERES DU SUPERIEUR	1166	1049	1.8
OTIN	METIER : OUVERTURE A L'INTERNATIONAL	403	287	0.6
OTMP	METIER : DECOUVERTE DU MONDE PROFESSIONNEL	424	272	1.9
QTAP	ACC. PEDAG. : ACCOMPAGNEMENT DES REFORMES	1860	1425	1.9
QTEV	ACC. PEDAG. : EVALUATION - ACCOMPT DES ELEVES	3301	2448	1.9
QTIN	ACC. PEDAG. : INNOVATION	792	606	1.0
VPXX	EVS : ETABLISSEMENT VIE SCOLAIRE	131	51	0.3
VTEC	EVS : EDUCATION A - ESPRIT CRITIQUE	1198	979	1.3
VTES	EVS : ETABLISSEMENT SCOLAIRE	1639	1296	1.6
VTGC	EVS : SURETE EN ETABLISSEMENT	431	326	1.8
VTGR	EVS : EDUCATION A - BIEN GRANDIR	1564	1295	1.9
VTHS	EVS : HYGIENE ET SECURITE	1950	1383	1.6
VTRP	EVS : RISQUES PROFESSIONNELS	787	612	2.2
VTSE	EVS : EDUCATION A - S'ENGAGER	1554	1256	1.4

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
VTVE	EVS : EDUCATION A - VIVRE ENSEMBLE	12176	8764	1.3
WTAC	PARCOURS EDUCATION ARTISTIQUES ET CULTURELLE	3048	2187	2.4
WTCI	PARCOURS CITOYEN	8113	4836	1.0
WTCS	PARCOURS CULTURE SCIENTIFIQUE (CSTI)	317	206	2.0
WTSA	PARCOURS SANTE	382	304	2.0

### Les intervenants en formation

En 2022-2023, l'académie a fait appel à plus de **2392 intervenants** (+15% par rapport à 2021-2022) différents pour assurer les **8493 sessions de formation** (+53% par rapport à 2021-2022) organisées dans l'année. En moyenne chaque intervenant a assuré **3,6 jours de formation** dans l'année.

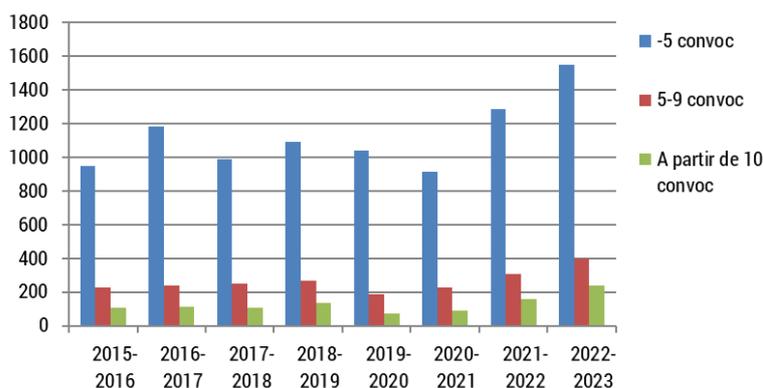
(Indicateur 8 du schéma directeur)



Part des catégories de personnels intervenant en formation dans le plan 2022-2023

64% des intervenants en 2022-23 étaient des enseignants du 2nd degré en poste dans l'académie

En 2022-2023, 70% des intervenants ont assuré moins de 5 interventions dans l'année. Seulement 10% des intervenants ont assuré plus de 10 interventions chacun dans l'année.



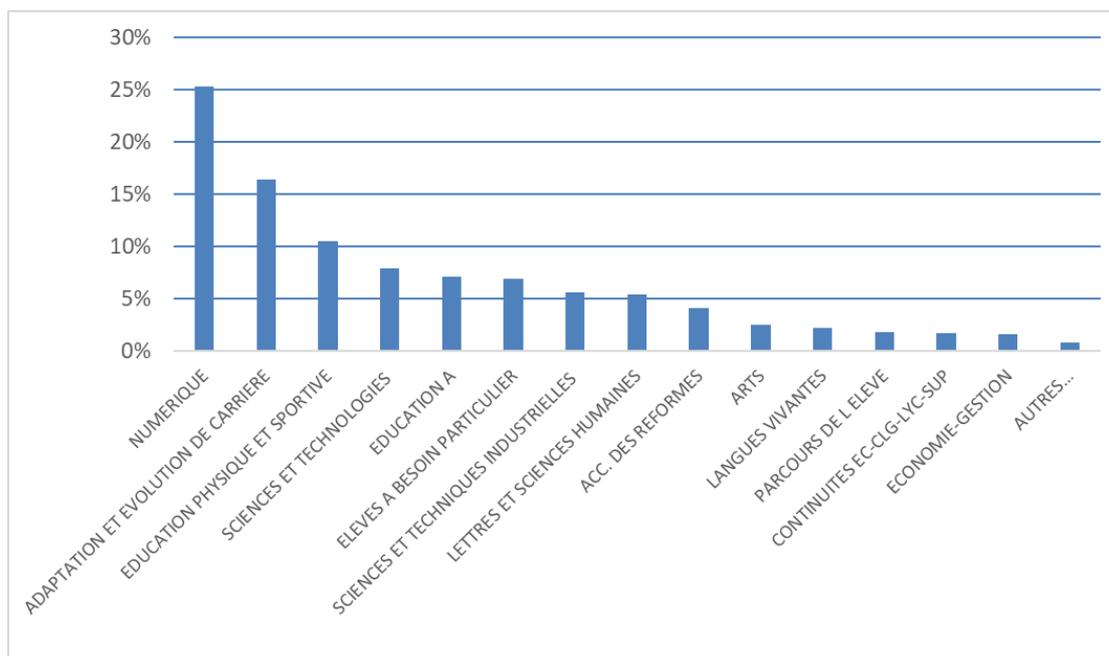
## Les formateurs certifiés CAFFA-CAFIPEMF

L'académie compte 248 formateurs académiques titulaires du CAFFA et 208 titulaires du CAFIPEMF. En 2022-2023, ils ont assuré 14,7% des interventions dans le plan académique de formation.

En moyenne chaque année 74% 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 : Numérique, Adaptation et évolution de carrière (entrée dans le métier, préparations aux concours internes...) et Education physique et sportive (EPS).

**Part des pôles de formations dans les interventions titulaires du CAFFA**



# ANNEXE 6 2023-2024 : ÉVOLUTION DE LA FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

Circulaire académique nouvelle organisation



**ACADÉMIE  
D'AIX-MARSEILLE**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Ecole académique  
de la formation continue**

Aix-en-Provence, le 22 septembre 2023

Affaire suivie par :  
Vincent VALÉRY  
Tél 04.42.93.88.02  
Mél : ce.eafc@ac-aix-marseille.fr

Place Lucien Paye  
13621 Aix en Provence cedex 1

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

à

Monsieur le directeur de l'EAFC

Mesdames, Messieurs les chefs d'établissement  
s/c de Madame, Messieurs les IA-DASEN

Mesdames, Messieurs les IA-IPR  
Mesdames, Messieurs les IEN ET/EG  
Mesdames et Messieurs les conseillers techniques  
Mesdames et Messieurs les prescripteurs de  
formation continue

**Objet :** Circulaire académique relative à la mise en œuvre des actions de formation continue - Départ en formation des personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré - Rentrée scolaire 2023.

La formation continue est un levier majeur de l'accompagnement des réformes et du développement de la professionnalité de nos agents. Je suis en conséquence particulièrement attaché au maintien d'une formation ambitieuse de niveau élevé au service des priorités nationales et académiques et je renouvelle toute ma confiance à l'EAFC et ses équipes pour conduire les actions stratégiques utiles à la bonne marche de notre académie.

Comme vous le savez, une priorité nationale absolue est consacrée pour cette rentrée à la réduction des heures d'enseignement non assurées pour les élèves. La formation continue n'est évidemment pas la seule composante à engendrer des absences de professeurs (examens, réunions pédagogiques, sorties scolaires, etc.) mais elle constitue cependant l'un des leviers possibles que nous devons mobiliser pour réduire ces absences qui perturbent les apprentissages, génèrent des inégalités et ont des conséquences sur les apprentissages des élèves.

**L'objectif majeur est de sanctuariser le temps consacré aux apprentissages des élèves.**

Il convient donc de programmer les formations proposées aux professeurs autant que de possible durant le temps scolaire mais en dehors du temps consacré au face à face pédagogique ou, à défaut, d'organiser le remplacement du cours.

S'agissant des formations que vous souhaiteriez porter sur le temps des petites vacances, il nous faut donner autant de visibilité que possible à leur programmation afin que les professeurs qui souhaiteraient en bénéficier puissent s'organiser à cet effet.

**Afin d'atteindre cet objectif, sous le pilotage du directeur de l'EAFC, je vous demande d'engager dès à présent une réflexion qui doit conduire à faire évoluer notre modèle de formation continue.**

Pour y parvenir, il convient de centrer l'offre inscrite dans le programme académique de formation sur des temps qui préservent la continuité du service de l'enseignement via :

- L'utilisation prioritaire des mercredis après-midi ;
- La proposition d'une offre de formation en fin d'après-midi, sur le modèle des cours du soir ;

- L'hybridation de formations, avec un recours à la formation à distance, y compris asynchrone, pour s'adapter au rythme de formation de chaque professeur ;
- L'anticipation et la transparence sur l'offre et le calendrier de formation pour prévoir une organisation anticipée de l'emploi du temps du professeur (ex. libération du mardi dans l'emploi du temps d'un professeur qui aurait déclaré en fin d'année précédente son intérêt pour un parcours de formation annoncé se déroulant exclusivement le mardi au cours de l'année).

Pour les formations qui ne peuvent être effectuées en tout ou partie en dehors du face à face pédagogique, toutes les assurances doivent être prises pour que leur organisation soit compatible avec celle de l'organisation du remplacement des établissements, notamment dans le cadre du Pacte enseignant, d'auto remplacement, de la réalisation d'heures supplémentaires effectives (HSE) ou de toute autre modalité identifiée dans le plan annuel RCD des établissements.

L'année 2023-24 sera une année de transition où les premiers effets de cette évolution devront être objectifs :

- o **1<sup>er</sup> semestre 2023-24**: au moins 1/3 du volume d'heures de formation sera assuré en dehors du temps de face à face pédagogique (\*)
- o **2<sup>ème</sup> semestre 2023-24**: au moins la moitié du volume d'heures de formation sera assurée en dehors du temps de face à face pédagogique (\*)
- o La progressivité de ces mesures et la qualité de leur accompagnement devraient nous conduire pour **l'année scolaire 2024-25** à un modèle de formation continue qui ne générera plus aucune heure due aux élèves non assurée.

Concomitamment, la DGESCO et la DGRH font évoluer les outils et les applications métier (SOFIA-FMO notamment) afin de disposer, dans les meilleurs délais, d'indicateurs de pilotage et de réaffirmer le rôle majeur que doivent jouer les chefs d'établissement dans la mise en œuvre de la continuité pédagogique en ayant la possibilité de valider le départ en formation des personnels placés sous leur autorité.

Un travail de collaboration très étroit entre les inspecteurs, les chefs d'établissement et leurs équipes et les prescripteurs de formation (articulation avec le RCD mais aussi rôle que pourraient jouer les "établissements formateurs") constitue une des clés de la réussite de ce nouveau modèle.

Les actions du PAF, PFR, PFE ainsi que celles liées à l'accompagnement des grands plans nationaux (Laïcité, Valeurs de la République, pHARe, rénovation des lycées professionnels, etc.) sont progressivement impactées par cette évolution ainsi que les départs en formation au titre du PNF pour les personnels enseignants concernés.

Chacun des acteurs de la formation continue, EAFC, corps d'inspection, chefs d'établissement, conseillers techniques, prescripteurs de formation, formateurs académiques, doit agir en synergie, mobiliser chacun à son niveau les leviers dont il dispose afin d'atteindre collectivement les objectifs de cette ambition partagée.

Dans la période transitoire de la mise en place de vos premières mesures d'ajustement attendues d'ici les congés d'automne, compte tenu de diverses programmations qu'il serait peu raisonnable de remettre en cause précipitamment, nous verrons comment être pragmatiques. La mise en œuvre de cette instruction est absolument nécessaire pour que ce ne soit pas l'institution qui engendre elle-même la perte du temps scolaire. Que chacun en ait bien conscience. Simplement nous agissons avec mesure et bienveillance.

Je serai particulièrement attentif à l'évolution de ce travail et je sais pouvoir compter sur votre engagement au service de la réussite des élèves dont je tiens à vous remercier.



**Bernard BEIGNER**

(\*) Modalité de calcul: Pour les personnels enseignants présents en formation, recensement du nombre d'heures d'absence non remplacées

**Copie** : Cabinet – SG - SGRA - DRRH – IA-DASEN - Doyens - Référent académique RCD

**PJ**: Guide à usage du chef d'établissement "Remplacement de courte durée" DGESCO-DGRH-septembre 2023

EAFC

2

Tél : 04 42 93 83 02

Mél : ce.eafc@ac-aix-marseille.fr

Place Lucien Paye

13621 Aix-en-Provence cedex 1

## Tableaux de bord (Formations enseignants 2nd degré)

### Mise en œuvre du plan en fonction des leviers identifiés au titre de l'année 2023-2024\*

Mois	nb total js convoquées	mercredi apm ; à partir de 16h en semaine (A)	session à dist asynch (B)	vacances scol. (C)	autres leviers (CTCO ; samedi ; semaine 12h-14h) (D)	part des leviers/ total (%)
a_Aout	526,33			526,33		100,00%
b_Septembre	3 495,17	884,5	334,17		1 169,83	68,34%
c_Octobre	7 589,17	1 000,33	366	502,17	1 485	44,19%
d_Novembre	7 758	1 654,42	298,17	1	1 281	41,69%
e_Décembre	8 252,83	1 310,42	147		973,83	29,46%
f_Janvier	9 590,83	2 478,75	1 705,5		383,33	47,62%
g_Février	9 720,17	1 965,5	396,17	975,5	1 011	44,73%
h_Mars	6 832	1 208,17	455,5	6	850,83	36,89%
i_Avril	641,67	101,17	19		197,83	49,56%
j_Mai	5,5					
l_Juillet	294,33	23,33		96		40,54%
Somme :	54 706	10 626,58	3 721,5	2 107	7 352,67	43,52%

\*Données au 8 mars 2024

### Evolution de l'activité de formation entre 2022-2023 et 2023-2024\*



\*Données au 8 mars 2024

## Impact sur le convoqué et sur le réalisée\*

JS convoquées	2020	2021	2022	2023	JS réalisées	2020	2021	2022	2023
a_Aout	309	376	262	691	a_Aout	248	330	255	562
b_Septembre	3396	7160	6750	4520	b_Septembre	2496	3307	4630	2916
c_Octobre	7158	10042	13188	9542	c_Octobre	4909	7079	9289	5921
d_Novembre	4232	9093	10099	9891	d_Novembre	2611	5778	6818	6489
e_Decembre	3319	6524	7764	9501	e_Decembre	2136	3975	5133	6040
f_Janvier	5050	1791	12065	11315	f_Janvier	3139	1046	8300	6338
g_Fevrier	5572	2485	6484	11648	g_Fevrier	3864	1512	4405	5616
h_Mars	7419	15547	15400	7796	h_Mars	4171	9532	10395	6
i_Avril	3521	9623	8432	795	i_Avril	1857	5809	5541	
j_Mai	4521	13451	12049	61	j_Mai	2277	7904	8151	
k_Juin	4916	7787	8810	1	k_Juin	2584	4714	5747	
l_Juillet	762	774	1210	294	l_Juillet	425	398	841	225
Somme :	50175	84651	102513	66055	Somme :	30716	51383	69504	34113

\*Données au 8 mars 2024

Au 8 mars 2024, la mise en œuvre du plan sur la période septembre-février 2023-2024 est identique à celle de la même période en 2022-2023 : environ 57500 journées stagiaires convoquées. Le taux de réalisation est quant à lui réduit d'environ 8 points, en moyenne les années précédentes le taux de présence global est de 67%, pour le plan en cours il est de 60% jusqu'en février (cela s'explique aussi par le fait que les présences ne sont pas encore toutes traitées à ce jour). Tant pour l'organisation que pour la réalisation, il est nécessaire d'attendre la fin de l'année pour pouvoir se rendre compte de l'influence de ces contraintes sur l'organisation et la tenue des actions de formation.

### Comptes rendus des groupes de travail organisés

Entre décembre et février 10 réunions ont été organisées autour de 3 groupes de travail regroupant des chefs d'établissement, des inspecteurs et les personnels de l'EAFC.

Voici ci-après les relevés de conclusions de chacun des groupes.

#### Groupe de travail – Stagiaire et emploi du temps

Pour les formations pouvant recourir au RCD (grands plans – pHARe, Laïcité, réformes, statutaires/adaptation, formations règlementaires), l'organisateur doit travailler en amont avec l'EAFC pour désigner les stagiaires en fonction en tenant compte de leurs heures de face à face pédagogique.

A ce jour le seul outil à notre disposition est une requête sur les emplois du temps dans l'outil siiprien. Il devra être utilisé pour mobiliser les enseignants sur un temps qui n'impacte pas le face à face pédagogique.

Elle permet actuellement d'entrer par discipline ou/et par établissement. Une entrée par adresse mail (issues de Sofia-FMO par exemple) pour travailler sur des petits groupes est en cours de développement.

Exemple d'écran obtenu pour une extraction par réseau

ENSEIGNANTS			NOMBRE DE COURS				
Etablissement	Nom Prénom	Discipline	Lundi	Mardi	Mercrèd	Jeudi	Vendred
CLG FONT D AURUMY		L1500 SCIENCES PHYSIQUES			Pas cours	Pas cours	
CLG GABRIEL PERI		L0421 ALLEMAND	Pas cours		Pas cours	Pas cours	
CLG GARRIGUES (LES)		L1500 SCIENCES PHYSIQUES			Pas cours	Pas cours	
CLG JEAN ZAY		L0421 ALLEMAND	Pas cours		Pas cours	Pas cours	
CLG ARC DE MEYRAN		L1800 ARTS PLASTIQUES	Pas cours	Pas cours		Pas cours	Pas cours
CLG CAMPRA		L0434 RUSSE	Pas cours	Pas cours			
CLG CAMPRA		L1500 SCIENCES PHYSIQUES		Pas cours	Pas cours	Pas cours	
CLG DENIS MOUSTIER		L0429 ITALIEN					
CLG FONT D AURUMY		L1900 EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE		Pas cours	Pas cours		Pas cours

Actuellement elle ne peut pas être utilisée à grande échelle, l'EAFC devra cibler les formations qui pourront l'utiliser ou permettre son accès à différents prescripteurs.

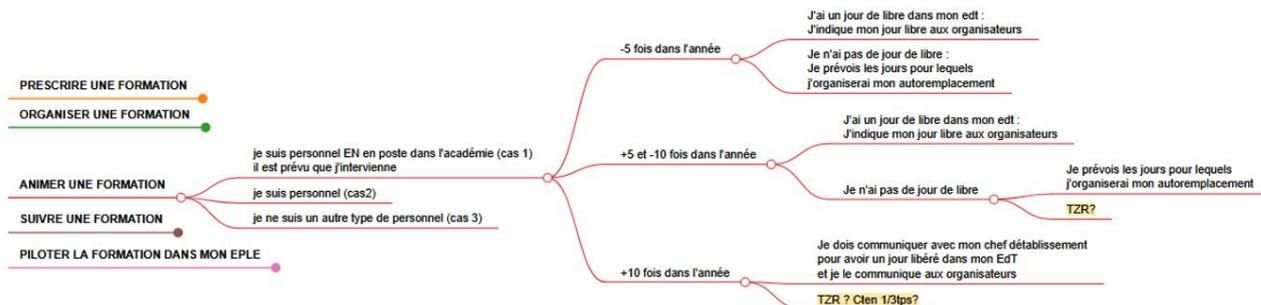
### Groupe de travail – Formateurs

Renforcement du vivier de formateurs

- ◆ Valorisation de la mission
  - Revalorisation du taux de vacation (Y compris pendant les vacances scolaires)
  - Reconnaissance des formateurs (CAFFA par VAE-Parcours de formation de formateurs, création d'un taux spécifique CAFFA)
- ◆ Appel à candidature de nouveaux formateurs
  - Appel à candidature pour élargir le vivier

Proposition de FORMULAIRE DE RECUEIL DES CANDIDATURES (à tous les personnels)

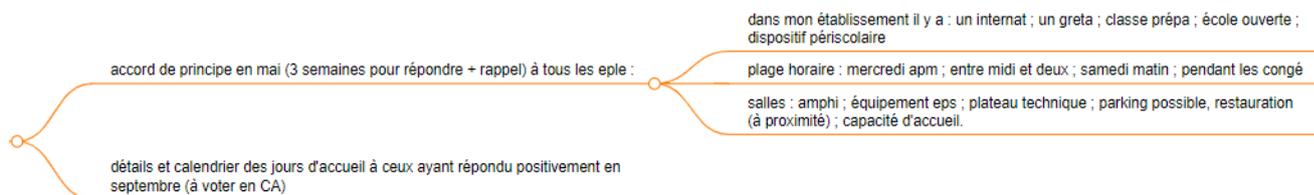
- *Nom / prenom / eple / mail*
- *titulaire du cafffa / cafipemf / autres certifications : cappei, dni (quelle option?) (EPP : 2 diplome titres / 2 titres et habilitations)*
- *J'interviens (ou je suis déjà intervenu) en formation O/N*
- *(si vous intervenez dans des formations académiques, merci de ne précisez que les nouveaux domaines dans lesquels vous souhaitez intervenir)*
- *domaine d'intervention : (cf retour. prescripteurs)*  
*note : les éléments recueillis seront transmis aux precripteurs des thèmes associés)*
- ◆ Identification le plus tôt possible des personnels qui interviendront dans le plan pour favoriser le dialogue et l'organisation en établissement.
  - Identification anticipée dans le PAF dès sa publication des formateurs afin d'instaurer le plus tôt possible le dialogue Chef d'établissement/formateurs
  - Brigade de remplacement (TZR, SOPA M2 non alternants)
  - Modification de la fiches « Cas 1 » pour mieux prendre en compte les temps et les demi-journées où les formateurs peuvent être mobilisés



## Catégorisation des formateurs (+ de 10 jours/an ; de 5 à 10 ; moins de 5J/an)

### Groupe de travail – Accueil en EPLE

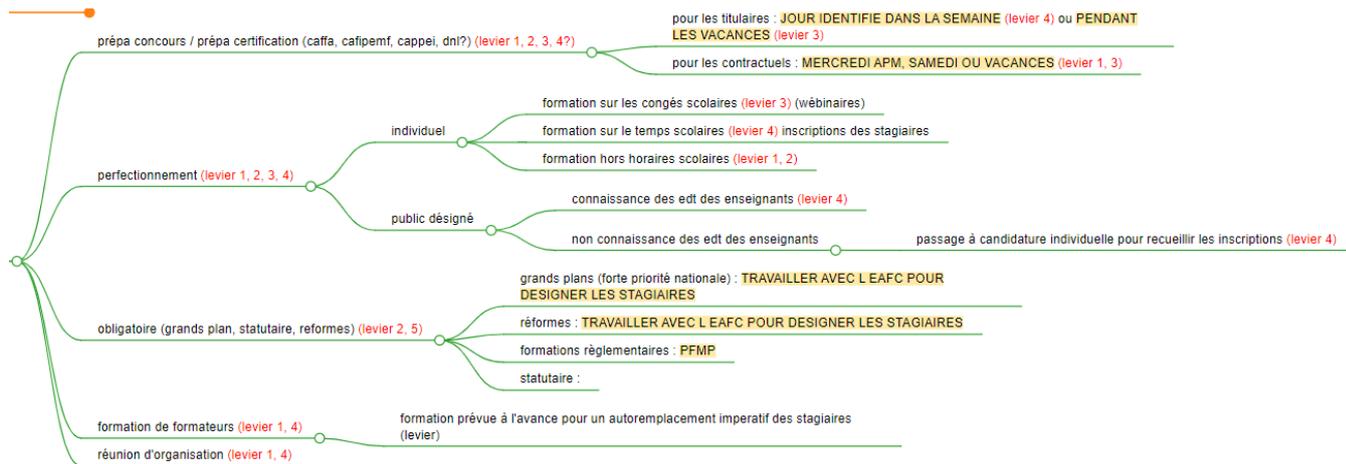
- ◆ Recours aux établissements formateurs/ Territoire apprenant (9 EPLE)
- ◆ Appel à candidature auprès des chefs d'établissement pour identifier des EPLE sur le territoire académique (Mercredi après-midi, samedi matin, vacances scolaires...) Engagement de principe (avril) puis engagement ferme-revu chaque année (Septembre) sur la base d'un calendrier précis et un nombre de modules identifié)



## Rédaction de fiche de profil

La rédaction de fiche profil est engagée pour permettre à chaque acteur de se positionner dans le processus de formation.

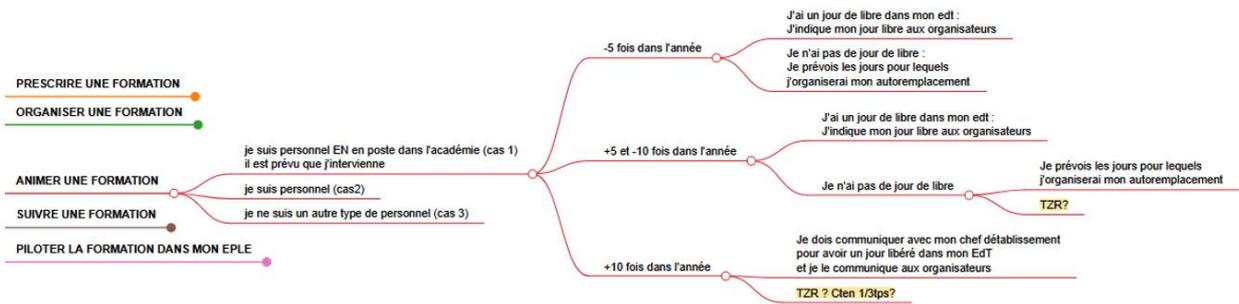
### Je suis prescripteur d'une formation



### Je suis organisateur d'une formation

\*\* en cours\*\*

## Je suis formateur d'une formation



## Je suis stagiaire convoqué en formation

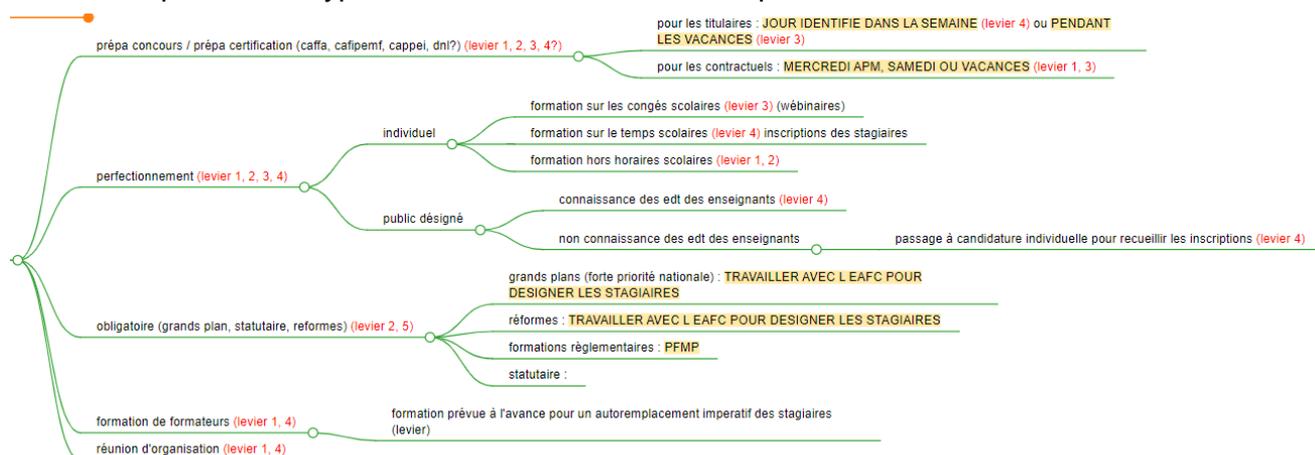
\*\* en cours\*\*

## Je suis chef d'établissement en EPLE

\*\* en cours\*\*

## ANNEXE 7 : 2024 2025 : PRINCIPALES ÉVOLUTIONS RELATIVES À L'ORGANISATION DES FORMATIONS DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ

A partir de la rentrée 2024-25, 5 leviers pourront être activés pour éviter que les départs en formations impacte le face-à-face pédagogique du aux élèves. Il existe 2 catégories de leviers : ceux commun à la majorité des enseignants et facilement mesurables (leviers 1,2,3) ; ceux spécifiques à l'emploi du temps du stagiaire et difficilement quantifiable par l'EAFC (levier 4,5). On estime que selon le type de formation certains leviers pourront être activés.



### Suivi de l'activité de formation au cours de l'année

#### Tableau requête avec les nouveaux leviers

Mois	nb total js convoquées	Nombre de journées stagiaires convoquées sur :					pourcentage d'utilisation des leviers/total (%)
		(1) mercredi apm, fin de journée (max 18h30), entre midi et deux, samedi matin	(2) session asynchrone	(3) congés scolaires	(4) edt compatible ou remplacement hors rcd	(5) edt compatible ou remplacement rcd possible	
Aout							
Septembre							
Octobre							
Novembre							
Decembre							
Janvier							
Fevrier							
Mars							
Avril							
Mai							
Juillet							
Somme :							

## Aide à la décision

Selon les types de formations certains leviers pourront être activés Les leviers de 1 à 3 sont directement quantifiables mais les leviers 4 et 5 relevant de l'organisation propre au stagiaire (emploi du temps pour organiser son remplacement) ne peuvent afficher que les données supposées.

Ci-contre un exemple de plan par formations types et des leviers disponibles.

Part de la prescription positionnée hors face à face pédagogique :										79.88%	92435	4325	4.68	2900	3.14	2700	2.92	37293	40.35	26617	28.79		
										<i>*En fin d'année le ratio sera établi sur le réalisé et non sur le positionnement</i>													
Libellé	type de candidatures	places	duree (h)	PREVU : journées.st agiaires effectives	% du prévu (pir à la totalité de la prescription)	(1) mercredi apm, fin de journée (max (xth), entre midi et deux)	% (1) session asynchrone	% (2) congés scolaires	% (3) edt compatible ou remplacement hors rcd	% (4) edt compatible ou remplacement possible	% (5)												
Sous-Totaux :																							
PREPARATION AUX CONCOURS INTERNES (enseignants titulaires)	individuel	380	42	6 660.00	7.42		0.00	0.00	200.00	2.92	0.00	0.00	6 660.00	97.08									
PREPARATION AUX CONCOURS INTERNES (enseignants contractuels)	individuel	410	15	1 025.00	1.11	325.00	31.71	19.51	500.00	48.78													
PREPARATION AUX CERTIFICATIONS ???	individuel	1	1	0.17	0.00		0.00	0.00		0.00													
PERFECTIONNEMENT INDIVIDUEL (préinscription individuelle - multi-sessions)	individuel	14000	7	16 333.33	17.67	3 000.00	18.37	7.35	1 000.00	6.12			11 133.33	68.16									
PERFECTIONNEMENT INDIVIDUEL (préinscription individuelle - 1 session)	individuel	1	1	0.17	0.00		0.00	0.00		0.00													
PERFECTIONNEMENT PUBLIC DESIGNE	p. désigné	19000	6	19 000.00	20.55		0.00	0.00		0.00													
FORMATION COLLECTIVE D'ETABLISSEMENT	collectif	7200	9	10 800.00	11.68		0.00	0.00	200.00	1.85			10 600.00	98.15									
FORMATION COLLECTIVE DE RESEAU	collectif	1200	6	1 200.00	1.30		0.00	0.00		0.00			1 200.00	100.00									
FORMATION STATUTAIRE / ADAPTATION	p. désigné	3250	12	6 500.00	7.03		0.00	15.38	400.00	6.15										5 500.00	84.62		
REFORMES (QTAP ?)	p. désigné	6300	6	6 300.00	6.82		0.00	0.00		0.00										6 300.00	100.00		
GRANDS PLANS (LAICITE PHARE)	p. désigné	16700	5	13 916.67	15.06		0.00	0.00		0.00										13 916.67	100.00		
FORMATIONS REGLEMENTAIRES	p. désigné	450	12	900.00	0.97		0.00	0.00		0.00										900.00	100.00		
FORMATIONS DE FORMATEURS	p. désigné	4900	9	7 350.00	7.95		0.00	6.80	400.00	5.44			6 450.00	87.76									
REUNIONS D'ORGANISATION / DE PILOTAGE	p. désigné	1500	9	2 250.00	2.43	1 000.00	44.44	0.00		0.00			1 250.00	55.56									

## Les types d'actions de formation des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré et les leviers possibles

Selon les types d'actions certains leviers devront ou pourront être activés

FORMATION STATUTAIRE ET ADAPTATION A L'EMPLOI				
Type d'actions		Modalité	Prescription	Levier
Formation statutaire...	... des personnels enseignants	Public désigné	EAFC	Levier 2 Levier 5
Adaptation à l'emploi accompagnée...	...les néo-titulaires	Public désigné et/ou au choix des néo titulaires	EAFC	Levier 4 Levier 5
	...les contractuels enseignants et CPE <u>nouvellement recrutés</u>	Public désigné accompagnement au sein de l'EPLÉ d'accueil accompagnement disciplinaire par les professeurs ressources module de formation	EAFC	Levier 1, 2, 3 possible (cf contrat) Levier 5
	...tous les contractuels	Public désigné Volume et modalité à déterminer par le prescripteur dans son plan	Prescripteur	Levier 1, 2 possible Levier 4 travail sur les EdT
	...les enseignants, dans la mise en place de réforme, grands plans <b>liste des formations publiées avec le PAF</b>	Public désigné <b>Uniquement pour les actions clairement identifiées</b>	Prescripteur du pôle/thème	Levier 1, 2 possible Levier 5 travail sur les EdT
	...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	Levier 4

## ENRICHISSEMENT DES RESSOURCES EN FORMATION

Type d'action	Modalité	Prescription	Levier
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	Levier 4
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	Levier 4
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		Levier 1 Levier 4
Production de ressources	Public désigné. Soumis à un contrat de production de ressources.		Levier 1, 2
Conception de parcours de formation à distance (type m@gistère).	Public désigné. La conception doit être dissociée de la formation en elle-même.		Levier 1, 2
Formation de formateurs : repérés par les corps d'Inspection, certains sont titulaires d'une certification complémentaire et ont pu/peuvent bénéficier d'actions d'initiative nationale.	Individuel/Public désigné <b>Date à anticiper pour publication au 15 mai</b>		Levier 1, 2, 3 Levier 4
Formation des tuteurs des stagiaires	Public désigné. Modalités de formation en cours d'élaboration avec les corps d'Inspection et l'INSPÉ <b>Date à anticiper pour publication au 15 mai</b>	EAFC	Levier 1, 3 Levier 4
Formation des tuteurs des étudiants	Public désigné. Volume et modalités à définir par chaque prescripteur <b>Date à anticiper pour publication au 15 mai</b>	Prescripteur	Levier 1, 3 Levier 4
Certifications complémentaires : CAFFA CAFIPEMF Ces certifications concourent à la reconnaissance de la spécificité des missions des formateurs	Individuel.	EAFC	Levier 1, 2, 3

FORMATION PARTICIPANT A L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS				
Type d'actions		Modalité	Prescription	Levier
Formations à visées qualifiantes	Préparations aux concours enseignants internes et réservés (pour les personnels titulaires - agreg)	Candidature individuelle <b>Jour de la semaine et date de la première obligatoirement connus au 15 mai</b>	E AFC (hors enveloppe disciplinaire)	Levier 1, 2, 3 possibles Levier 4 (jour libéré dans l'EdT du stagiaire)
	Préparations aux concours enseignants internes et réservés (pour les personnels non-titulaire)	Candidature individuelle <b>Les créneaux et la date de la première session obligatoirement connus au 15 mai</b>		Impérativement levier 1, 2 ou 3
	Préparations aux concours pour les personnels non enseignants	Candidature individuelle		Sans objet
	Certifications, habilitations (CAPPEI, SST, habilitation électrique,...),	Public désigné	Prescripteur du pôle/thème ; E AFC	Levier 1, 2, 3 possibles Levier 4 obligatoire Travail sur les Edt

AUGMENTATION DU NIVEAU DE COMPETENCES DES PERSONNELS				
Type d'actions		Modalité	Prescription	Levier
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	Levier 3 possible Levier 4 à l'initiative de l'établissement
		Perfectionnement individuel visant à renforcer les compétences des agents dans les dimensions du métier liées aux référentiels de compétences.		Candidature individuelle ; éventuellement procédure « séminaire »

## ANNEXE 8 : L'OUTIL DE DIALOGUE

La première formalisation d'une prescription s'effectue dans l'outil de dialogue fourni par l'E AFC. L'outil est communiqué aux prescripteurs référents et est le principal support du dialogue E AFC – Prescripteur.

### 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 E AFC. 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 2023-2024 du thème par rapport à la globalité du plan en cours et en mettant en regard la prescription 2024-2025 en préparation. Le tableau de bord

Cinq 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 (2020-2021, 2021-2022, 2022-2023) 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

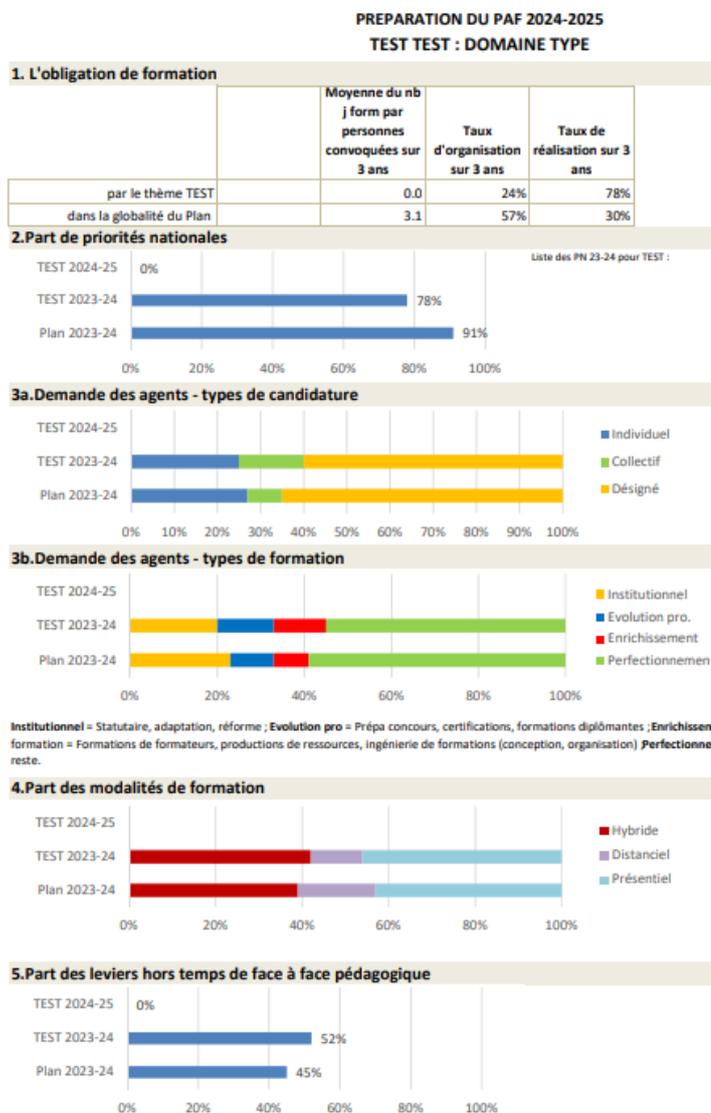
**2. Part des priorités nationales :** indicateur d'intégration du schéma directeur dans la prescription ;

**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).

**5. Part des leviers de formation hors temps de face à face pédagogique**



## 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.

### DOCUMENT DE RECUEIL D'UNE PROPOSITION DE PARCOURS DE FORMATION

#### 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**.
- Parcours pluridisciplinaire ou plurithématique
- Parcours intégration des modalités **hybrides**
- 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	
		Commentaires	Réponses
Intitulé du parcours			
Nom du concepteur			
Nom des concepteurs associés			
Public cible			
Effectif prévu (par an)			
Volume horaire global du parcours			
Si parcours pluriannuel nombre d'années optimum (par stagiaire)			
Modalités hors temps scolaire retenues ( <i>petites vacances scolaires-candidature négociée</i> )			
Modalités de positionnement ( <i>inscription au parcours - compétences attendues, prérequis ; individualisation du parcours - dispense d'unité de formation</i> )			
Formateurs potentiels : (fiche module)			
Type d'accompagnement (module accompagnement)			

Objectifs visés par le parcours			
Nature* des unités de Formations et modules de formation qui la composent (Descriptif des différents modules prévus ou envisagés, modalités, progression...) intitulé, caractère obligatoire ou pas et validation, évaluation, durée de présence requise pour valider l'unité de formation.			
Moyens complémentaires à prévoir (formation de formateurs, productions de ressources, conception de parcours) (fiche module)			
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 questionnaire au moment de la construction de son offre de formation. Il pourra ainsi s'assurer que l'ensemble des étapes et démarches associées placées sous sa responsabilité ont bien été envisagées.

AUTO-QUESTIONNEMENT	
	Lors de l'étape de préparation de l'offre de formation, le prescripteur veillera à...
en amont	... prendre connaissance des éléments décrits dans le document de cadrage et au besoin interroger le CIF en cas d'interrogation.
	... identifier l'interlocuteur EAFC (CIF) chargé du suivi de sa prescription.
	... assurer l'étape de recueil des besoins auprès de l'ensemble des prescripteurs contributeurs (associés) 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.
	... Prendre connaissance <ul style="list-style-type: none"> <li>o des parcours magistère organisés sur sa thématique.</li> <li>o des PFR organisés sur sa thématique</li> <li>o des PNF organisés et suivis sur sa thématique</li> </ul>
dans l'outil de dialogue	... procéder à un auto-questionnement (avec l'aide des CIF) du projet de prescription au regard des <b>5 indicateurs</b> du <b>tableau de bord d'aide à la décision</b> : 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, les <b>5 leviers</b>
	... Déterminer les actions de cette année à reconduire en 2024-2025
	... 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.
	... 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,...) en commentaire
	... envisager la déclinaison des PNF suivis en actions de formation académique
	... préciser les liens entre les actions prescrites et les priorités nationales et académiques en vue du codage GAIA
	... Prévoir l'hybridation de la prescription (Recensement formateurs, de leur compétences (donc de leur besoin de formation) et désignation interlocuteur), si nécessaire programmer :
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Des autoformations et leur gestion</li> <li>· Des accompagnements sur les parcours Magistère</li> <li>· Des conceptions et/ou maintenance de parcours magistère</li> </ul>
	... Réfléchir à la notion de parcours.

	<p>... Déterminer si certaines actions relèvent de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o l'enveloppe EP (public EP)</li> <li>o l'enveloppe TNE (Public 13 et Numérique)</li> <li><b>o de modules à candidature individuelle, organisées sur la période P1 (hors enveloppe)</b></li> </ul>
dans l'outil d'élaboration	... préciser les liens potentiels entre les actions prescrites et le référentiel de compétences métier du public concerné
	... prévoir les intervenants potentiels 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
	<b>... identifier nominativement les formateurs issus des personnels de l'académie en indiquant pour chaque module, le nom, le prenom et l'établissement d'exercice de tous les formateurs académiques, leur nombre d'heures d'intervention et en précisant pour les autres si sont INSPE ou CANOPE ou intervenants extérieurs, ...</b>
	... 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, en précisant la période et le jour.
	<b>... identifier les périodes d'organisation des formations à candidatures individuelles en précisant pour celles prévues sur la P1 les dates</b>
	<b>... préciser les leviers les expliciter.</b>
	... Valider l'architecture de la prescription proposée par le CIF
	... Vérifier les données de chaque module, reportées par le CIF.
dès la publication du plan	... Compléter les champs : intitulé, objectifs pédagogiques, contenu et contenu complémentaire, compétences métiers, description du public, le nom du ou des formateurs avec leur nombre d'heures intervention
	<b>... Proposer pour certains modules, les dates des sessions</b>
	<b>... Préciser les sessions qui devront se dérouler durant les vacances scolaires pour les formations concernées.</b>
	... 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 ...)
Tout au long de l'année	... désigner un organisateur (personne en charge notamment d'organiser les sessions de formation par l'application Sofia-FMO) pour chacun des modules de sa prescription.
	... Relire la totalité de la prescription publiée sous son nom.
	... Prendre en compte les suivis de mise en œuvre envoyés par le CIF de son thème tout au long de l'année, interroger le CIF le cas échéant.
	... Prendre connaissance des résultats de la démarche qualité pour chacune des sessions réalisées.
	<p>... Effectuer, d'éventuels changements dans la prescription :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Suppression de module/dispositif</li> <li>o Modification de module/dispositif</li> <li>o Rajout (à budget constant) de module/dispositif</li> </ul>

## ANNEXE 9 : L'EXPRESSION DES BESOINS DE FORMATION RÉSEAUX (PFR)

Les besoins en formation de chacun des 21 réseaux de l'académie s'expriment lors des réunions des conseils pédagogiques en lien avec les objectifs stratégiques du réseau. Ils sont formalisés par les coordonnateurs et transmis à l'EAFC qui co construit la réponse avec le prescripteur porteur de la thématique. Ces actions font partie du plan de formation (PFR) du réseau. Cette démarche mobilise les chefs d'établissement coordonnateurs, les inspecteurs référents (1er et 2nd degrés) et l'ensemble des acteurs des réseaux. Ce travail est accompagné par l'EAFC 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

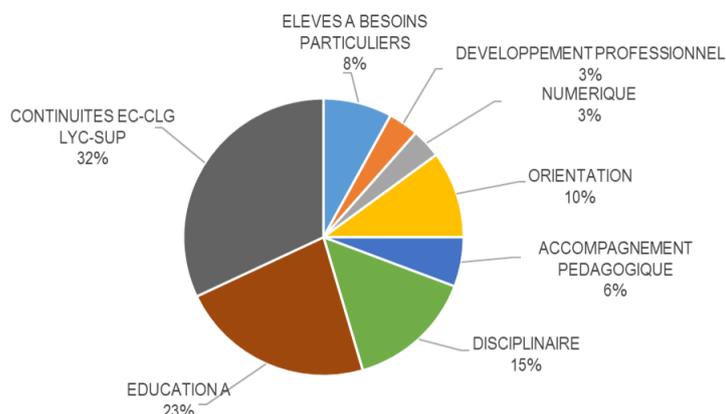
*Une formation répond au besoin d'un agent ou d'un collectif qui souhaite acquérir ou actualiser des connaissances, construire ou renforcer un champ de compétences dans la perspective d'une évolution professionnelle. Elle suppose une ingénierie qui précise dans un module les objectifs, les contenus de formation ainsi que les modalités de leur transmission.*

*La formation n'est donc ni une réunion, ni un Conseil Pédagogique ni un évènement dans un Réseau, cependant une formation identifiée peut être la suite d'un Conseil Pédagogique. Les dispositifs du type CNR « Notre Ecole, faisons-la ensemble », PIA (TNE 13-AMPIRIC...) peuvent être des possibilités pour des écoles/établissements de construire des projets centrés sur de nouveaux besoins d'accompagnement dès lors qu'ils envisagent un lien direct avec les apprentissages et la réussite des élèves.*

Toutes les formations « réseau » doivent faire l'objet d'une demande de formation à l'EAFC (Gaïa vert). Une formation disciplinaire ou transversale qui est déployée sur la majorité des réseaux n'entre pas dans les PFR. Elle doit être prévue sur la thématique dans le PAF.

CRITÈRES	Etapes de construction du projet-Point de vigilance	Précisions-Rôle des CIF
<b>Stratégie</b>	La formation s'inscrit au service des objectifs stratégiques définis dans le projet de réseau et plus largement dans le projet académique	Mise en relation des objectifs de la formation avec les axes du projet affichés pour le territoire et l'académie
<b>Consensus</b>	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
<b>Moyens</b>	Analyse budgétaire de la formation. Moyen alloués à chaque réseau : 4 modules de 2 jours pour 20 personnes + 6 vacations par jour Soit 160 déplacements dans le réseau et 48 vacations	Déplacements - vacations - Coûts exceptionnels - Expertise du CIF Recueil des demandes hors enveloppe et expertise sur la soutenabilité financière
<b>Ressources</b>	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
<b>Logistique</b>	Organisation de la formation - Calendrier - lieu d'accueil Convocations (Sofia-FMO : délai de 4 semaines a minima)	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 2023-2024 par thème de formation au 26 février 2024.



12% des personnels impliqués dans ces demandes de réseau relève du 1<sup>er</sup> degré.

Thème Code	Thème Libellé	Nb de personnes impliquées
BTAE	ENFANTS DU VOYAGE ET NOUVEAUX ARRIVANTS	73
BTBP	ELEVES A BESOINS PARTICULIERS	30
BTML	MAITRISE DE LA LANGUE	13
CTEN	ENTREE DANS LE METIER - CONTRACTUELS	36
DMEP	ENCADREMENT PEDAGOGIQUE	15
LPXX	LANGUES VIVANTES	20
NTUS	USAGES PEDAGOGIQUES DU NUMERIQUE	50
OTIN	OUVERTURE A L'INTERNATIONAL	50
QTEV	EVALUATION - ACCOMPT DES ELEVES	20
SDMA	MATHEMATIQUES	194
VTGR	EDUCATION A - BIEN GRANDIR	150
VTHS	HYGIENE ET SECURITE	50
VTVE	EDUCATION A - VIVRE ENSEMBLE	128
WTAC	PARCOURS EDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE	30
WTAV	ACCOMPAGNEMENT A L'ORIENTATION	148
YTCL	CONTINUITES COLLEGE-LYCEES / LYCEES-STIS	103
YTEC	CONTINUITES ECOLE-COLLEGE	363

## Répartition des demandes par axe du schéma directeur.

AXE 1	Valeurs de la République	20%
AXE 2	Accompagner les équipes éducatives	66%
AXE 3	Jeunesse et sports	0%
AXE 4	Développement professionnel	7%
AXE 5	Accompagner les encadrants	1%
AXE 6	Numérique	6%

Carte des réseaux d'établissement de l'académie



## 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, il est néanmoins un des leviers mobilisables pour diminuer l'impact des formations sur le face à face pédagogique.

### 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'E AFC sur l'hybridation lors de la phase de dialogue.
- ◆ Identifier les formations qui doivent être hybridées dans le prochain PAF et faire l'inventaire des actions à conduire.
- ◆ Anticiper d'une année sur l'autre les formations complexes à hybrider.
- ◆ Désigner les équipes d'organiseurs et de formateurs à former sur l'hybridation.
- ◆ Piloter et valider la scénarisation et la production de ressources.
- ◆ Prévoir la rémunération des acteurs de l'hybridation.
- ◆ Sensibiliser et informer ses publics à l'hybridation de ses formations.
- ◆ Identifier les réussites, les faire remonter et les valoriser.

#### **Accompagnement par l'E AFC**

Pour accompagner les prescripteurs, les organisateurs et les formateurs, l'E AFC 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...*

- ◆ 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 ÉCHANGES ENTRE PAIRS

### *Modalités retenues :*

- ◆ 1er temps : Visite - Un ou plusieurs enseignants, viennent observer un pair expert dans sa classe
- ◆ 2ème temps : Échanges - A l'issue de l'observation, échanges de connaissances et actualisations de pratiques

### *Acteurs :*

- ◆ Des enseignants demandeurs sur un objet d'observation préalablement défini par le pair expert
- ◆ Un enseignant accueillant, pair expert sur l'objet de l'observation demandé. Cette offre fera l'objet d'une publication au PAF individuel.
- ◆ Les corps d'inspection pour valider les pairs experts
- ◆ Les chefs d'établissements pour valider l'accueil des enseignants
- ◆ Les enseignants demandeurs se positionnent sur leur temps hors face à face pédagogique, en candidature individuelle

### *Organisation*

Ce dispositif offrira à chaque réseau la possibilité d'organiser ces échanges entre pairs. Ainsi un enseignant pourra formuler un vœux d'observation sur un objet défini, une proposition d'accueil. Les « appariements » seront constitués dans un dispositif proposé au PAF et soumis à l'avis des chefs d'établissement.

***Tous ces échanges feront objet d'une formalisation dans GAIA et d'une convocation pour toutes les parties.***

## ANNEXE 12 : 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	30
Perf. individuel	1	10	12	académique	1500	20	170
Perf. Individuel	5	22	12	départemental		220	132
<b>Nb formés :</b>	<b>121</b>				<b>TOTAUX :</b>	<b>241</b>	<b>332</b>

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	180
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
<b>Nb formés :</b>	<b>530</b>				<b>TOTAUX :</b>	<b>410</b>	<b>320</b>

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 13 : 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'E AFC (enveloppe spécifique dédiée)

### *Différents types de formation*

- ◆ la formation statutaire des corps spécifiques,
- ◆ le plan national de formation (PNF)
- ◆ les formations interministérielles
- ◆ le PAF 2024-2025 à construire

### *Validation des demandes de formation*

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

## ANNEXE 14 : LES PROJETS PORTÉS PAR L'EAFC

### Projet Recherche collaborative « AMPIRIC » - PIA3 AMU – SFERE – Académie

**L'appel à projet de recherche collaborative Ampiric – EAFC 2024.** Vous trouverez ci-après le document de cadrage relatif à cet appel, ainsi que le dossier de candidature.

Pour rappel, les projets déposés devront faire l'objet d'une préoccupation commune recherche-terrain, et d'une co-construction entre les équipes pédagogiques et les équipes de recherche. Les objectifs visés devront répondre à l'un des axes prioritaires du pôle Ampiric, au sein de l'un de ses trois grands domaines d'investigation :

1. L'apprentissage et l'enseignement des savoirs fondamentaux (lire, écrire, compétences mathématiques, raisonner, respecter autrui)
2. L'apprentissage et l'enseignement des savoirs fondamentaux en contextes spécifiques (éducation prioritaire, troubles des apprentissages, contextes et facteurs psycho-sociaux et environnementaux)
3. L'évolution de la formation initiale et continue des enseignants (continuum de formation, adossement à la recherche, internationalisation)

## Document de cadrage de l'appel à projet de recherche collaborative Ampiric - EAFC

Année 4 (2023-2024)

### 1 Recherches collaboratives et leur valorisation

Cet appel à projet vise à développer des coopérations entre équipes de terrain et équipes de chercheurs, à installer des communautés de pratiques et à promouvoir de liaisons fonctionnelles effectives au sein des communautés éducatives (équipe pédagogique, de direction, élèves, parents, association...). Les projets retenus s'inscrivent dans une dynamique de recherches collaboratives et pourront s'inscrire dans l'ensemble des 21 réseaux académiques de l'Académie d'Aix-Marseille, et de l'Académie de Nice (Région Académique Sud). Pour chacun des 21 réseaux de l'Académie d'Aix-Marseille, un conseiller en ingénierie de formation-CIF, personnel de l'EAFC est en charge de cet accompagnement identifié (annexe 1). Pour l'Académie de Nice, un interlocuteur opérationnel devra être identifié lors du dépôt de projet.

Les interventions des enseignants chercheurs dans le cadre de cet appel à projet ne portent pas sur des actions de formations ou des conférences. La valorisation financière de l'académie au profit du pôle Ampiric permet l'organisation de modules de formation (inscrits au PAF) au service des projets de réseaux.

Le **projet du réseau, en lien avec le pôle pilote Ampiric**, structure l'élaboration de la réponse à l'appel à projet et l'identification des besoins en accompagnement.

La valorisation des résultats des recherches collaboratives est un objectif prioritaire dans le cadre du pôle pilote **Ampiric**.

Les membres du projet s'organisent pour assurer la valorisation et la diffusion à destination des professionnels. La plus-value de projets de coopération entre équipes de terrain et équipes de recherche permet 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, au niveau des réseaux académiques, à l'échelon académique ou nationalement. Ils bénéficient pour cela de l'appui des services académiques, et de ceux du pôle pilote Ampiric.

De même, chaque projet doit donner lieu à des publications scientifiques (articles dans des revues indexées, ouvrages ou chapitres d'ouvrage, conférences, colloques, séminaires, journées d'étude...). Ces publications doivent respecter la charte de publication du projet Ampiric (<https://www.univ-amu.fr/fr/public/ampiric>) et de l'académie d'Aix-Marseille.

Les participants du projet s'engagent à participer à des sessions de communication et de restitution, voire à produire des ressources écrites qui ont vocation à être diffusées sur les sites numériques concernés (Ampiric, SFERE-Provence, Rectorat, INSPE...).

### 2 Soumission des propositions

#### 2.1 Conditions générales

**Des projets issus de préoccupations communes (Recherche-Terrain) font l'objet d'une co-construction...**

Ampiric diffuse à l'ensemble de la communauté de chercheurs de ses unités de recherche et de celles de SFERE-Provence (FED 4238) les premières expressions de besoins recueillies par les référents réseaux et formulées par les équipes pédagogiques des établissements scolaires qui souhaitent construire une coopération de type « recherche collaborative » avec une équipe de recherche.

Les équipes de recherche intéressées par une de ces propositions co-construisent alors leur projet de recherche collaborative en complétant avec les équipes de terrain, le formulaire « *Fiche de dépôt de projet* ». Ce formulaire devra être renvoyé par mail aux adresses suivantes :

[vincent.valery@ac-aix-marseille.fr](mailto:vincent.valery@ac-aix-marseille.fr); [olivier.mas@ac-aix-marseille.fr](mailto:olivier.mas@ac-aix-marseille.fr); [pascal.TERRIEN@univ-amu.fr](mailto:pascal.TERRIEN@univ-amu.fr);  
[barbara.rouger@univ-amu.fr](mailto:barbara.rouger@univ-amu.fr); [anaïs.page@univ-amu.fr](mailto:anaïs.page@univ-amu.fr); [mathilde.favier@univ-amu.fr](mailto:mathilde.favier@univ-amu.fr)

**ET au Conseiller en Ingénierie de Formation de l'EACF, référent du réseau académique engagé (annexe 1).**

**La date limite de retour des dossiers de candidatures est fixée au 4 mars 2024. Délai de rigueur.**

Il est nécessaire que les équipes de recherche prennent contact en amont du dépôt du projet avec l'équipe pédagogique concernée et avec le(s) chef(s) d'établissement pour élaborer la proposition de projet de recherche-collaborative.

Chaque projet est porté par un responsable (et un seul) qui assure les fonctions de porteur de projet. Il est l'interlocuteur unique du comité de suivi. Il est chargé d'assurer la communication avec les membres des équipes pédagogique et de recherche ainsi qu'avec l'ensemble des parties prenantes du projet ; il assure le lien avec le(s) chef(s) d'établissement engagés dans le projet. Le responsable de projet est un universitaire, membre actif d'une unité de recherche du périmètre d'Ampiric ou de SFERE-Provence (FED 4238).

Un chercheur ne peut être engagé à titre effectif sur plusieurs projets différents d'une même année. A fortiori, un chercheur ne peut être responsable de plusieurs projets.

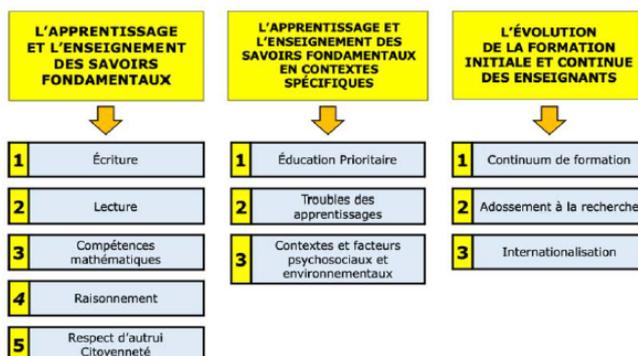
Toutefois, un chercheur peut être membre associé d'un second projet. Le titre d'associé implique que le chercheur concerné n'exerce pas de responsabilité dans l'équipe de recherche et n'est pas un acteur majeur du projet. La cohérence et la faisabilité du projet repose sur les membres principaux actifs et pas sur les membres associés.

Les financements obtenus dans le cadre de cet appel à projet Ampiric ne financent pas des charges de service (notamment des heures complémentaires) des chercheurs engagés dans les équipes de recherche et cela quel que soit leur statut (PR, DR, MCF, CR, ATER, PRAG, PRCE, PREC...).

## 2.2 Attendus des projets soumis

Chacune des réponses aux différents items est obligatoire. Tout projet soumis incomplet sera rejeté. Les réponses doivent être concises et précises ; elles doivent permettre au lecteur de se faire une idée précise du projet, des conditions de sa réalisation et de l'organisation mise en œuvre pour atteindre l'objectif fixé et pour répondre aux attentes de cet appel à projet.

**Les projets déposés devront répondre à l'un des axes prioritaires du pôle Ampiric au sein de l'un de ses trois grands domaines d'investigation :**



**Les projets déposés devront clairement identifier les mesures d'impact mises en place au cours du projet afin de déterminer dans quelle mesure les résultats des recherches menées s'incrivent au service de l'axe prioritaire retenu.**

### 3 Budget et dépenses éligibles

**Le montant du financement accordé est reversé au laboratoire de rattachement du responsable du projet et ne pourra dépasser les 20 000 €.** Le porteur du projet est la seule personne habilitée à définir l'engagement des budgets alloués au projet. Il donne son aval pour toutes dépenses. Les demandes d'engagement sont à effectuer auprès du gestionnaire du laboratoire de rattachement du responsable du projet.

Le responsable du projet établit un budget prévisionnel pour la durée du projet et prévoit la répartition des dépenses pour chacune des années budgétaires couvertes (année civile). Il fait apparaître les dépenses d'investissement dans le budget prévisionnel.

Il fournit chaque année un état des dépenses réalisées pour l'année budgétaire en cours et un budget prévisionnel pour l'année budgétaire à venir. Cette gestion budgétaire rigoureuse est impérative pour s'assurer de la disponibilité des moyens alloués et de leur utilisation optimale.

Les budgets alloués peuvent être utilisés pour couvrir les dépenses suivantes :

- Déplacements et hébergements pour des missions en lien direct avec le projet et/ou sa valorisation. Sont inclus dans cette rubrique les frais de participation à des colloques, conférences ou écoles d'été ; en ce cas, les frais pris en charge concernent les déplacements, l'hébergement et les frais d'inscription au colloque sur la base des règles en vigueur à AMU (il est nécessaire de déposer une demande d'Ordre de Mission). Ne peuvent bénéficier de ces prises en charge que les participants déclarés dans le projet et qui sont rattachés de manière principale à un des laboratoires du périmètre d'Ampiric.
- Dépenses de fonctionnements incluant les achats d'ouvrages, de fournitures, de consommables et de petits matériels dès lors que leur coût unitaire hors taxe est inférieur à 400 euros.
- Dépenses d'investissement concernant les achats de matériel dont le coût unitaire hors taxe est supérieur à 400€. Ces dépenses doivent être réalisées selon les règles en vigueur applicables à AMU (recours aux marchés publics de l'université ou procédures d'achats hors-marché lorsque la précédente règle ne s'applique pas).
- Dépenses liées à l'édition, la publication, la diffusion et, le cas échéant, la traduction des travaux de recherche conduits dans le cadre du projet par les enseignants et/ou les chercheurs engagés dans le projet.
- Dépenses liées au défraiement de prestation de service. Le prestataire de service doit fournir son numéro de SIRET et son RIB (pièces obligatoires requises par la DAF de l'université). Si le prestataire ne peut fournir ce numéro, il faut établir un contrat détaillant la prestation ; en ce cas, il est plus simple que le prestataire se soit déclaré sous le statut d'autoentrepreneur.
- Dépenses liées aux gratifications allouées à des étudiants qui effectuent des stages d'une durée de plus de 2 mois. Les étudiants concernés doivent être inscrits à Aix-Marseille Université pendant toute la durée de leur stage.
- De manière exceptionnelle, des dépenses de gratification d'heures de vacation pour le personnel de l'éducation nationale pourront être envisagées, dans la limite du plafond suivant : 500€ maximum par enseignant sur la durée du projet, maximum huit enseignants par projet. **Attention, l'engagement des enseignants au service du projet Ampiric sous toutes ses formes, ne doit en aucun cas impacter le face à face pédagogique et générer des absences d'enseignement sans solution de remplacement**

Les budgets alloués ne peuvent pas couvrir la rétribution d'heures équivalent TD (qu'elles soient comptabilisées dans le service statutaire de l'intéressé ou qu'elles relèvent de paiement d'heures complémentaires) pour les personnels dont la gestion relève d'AMU (personnels en postes, titulaires ou contractuels, ou personnels mis à disposition d'AMU, à temps plein ou à temps partiel).

Une partie du budget alloué pourra être sanctuarisée pour permettre le financement d'action de diffusion et de la valorisation jusqu'au 30 juin de l'année N+3. Ces crédits ne pourront être ouverts que sur la base du rapport final du projet remis au 31 août de l'année n+2 (voir ci-dessous : « 4. Suivi et évaluation : rapports intermédiaire et final »).

Toute demande ne respectant pas ces conditions d'éligibilité sera systématiquement rejetée.

#### 4 Suivi et évaluation : Rapports intermédiaire et final

Dans le cadre du Dispositif de Suivi et d'Évaluation (DSE) transverse au projet Ampiric, le responsable du projet fournit :

- La fiche de suivi et d'évaluation à la fin de la 1<sup>ère</sup> année universitaire (réception des rapports au 31 août de l'année suivant l'obtention du projet) incluant :
  - Un état d'avancement du projet comportant un compte rendu des actions entreprises, celles qui sont terminées et celles qui restent à réaliser,
  - Un bilan financier intermédiaire précisant l'état des dépenses au 31 août de l'année suivant l'obtention du projet.

À défaut de production du rapport intermédiaire dans les délais, le projet pourra être arrêté et son financement suspendu.

- La fiche de suivi et d'évaluation pour le rapport final, réception au 31 août de l'année n+2, incluant :
  - Un bilan final comportant un compte rendu des actions réalisées et des résultats obtenus,
  - Un descriptif de la plus-value apportée par la réalisation du projet et une description des pistes de production de ressources pour la formation qui résulteraient du projet,
  - Un bilan financier détaillé précisant l'état des dépenses au regard du financement accordé pour toute la durée du projet,

Ce rapport final pourra permettre l'utilisation des reliquats de crédits, le cas échéant, pour permettre le financement d'actions de diffusion et de valorisation du projet jusqu'au 30 juin de l'année N+3.

À défaut de production du rapport final complet et dans les délais impartis, ou dans le cas de l'utilisation des financements obtenus pour des dépenses non-éligibles, une procédure de reversement des sommes indument perçues pourra être lancée à l'encontre du porteur du projet.

#### 5 Suivi du déroulement des projets

Un comité de suivi est chargé du suivi des projets et de l'accompagnement des équipes.

Il est composé à parité de représentants de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ces représentants sont proposés par le rectorat pour l'enseignement secondaire et le Conseil Scientifique Interne d'Ampiric, pour l'enseignement supérieur et la recherche. L'équipe exécutive du projet Ampiric est associée à cette désignation.

Il veille au bon déroulement des projets, notamment en termes de faisabilité, et s'assure que leur réalisation respecte le cahier des charges. Il sera particulièrement attentif aux mesures d'impact mises en place et leurs résultats.

Les périodes d'exécution des projets s'établissent de la manière suivante : 1<sup>er</sup> juin de l'année n jusqu'au 31 août de l'année n+2

Les projets se déroulent selon une planification établie à l'avance (par exemple, sous la forme d'un diagramme de Gantt) et fournie par le porteur du projet avant son démarrage.

PIA3- FICHES APPEL A PROJET AMPIRIC 2024 – Action 2



Ecole Académique de la Formation Continue

FICHE DE DÉPÔT DE PROJET – RECHERCHE COLLABORATIVE

Nom du projet (ou acronyme)			
<b>1. IDENTITÉ DES PORTEURS DE PROJET</b>			
Pour les acteurs de terrain			
Réseau(x) d'établissements concerné(s)			
Nom du référent EAFC réseau			
Nom du/des principaux porteurs de projets	Fonction	Contact (courriel, tel)	Etablissement (nom, adresse)
Nom des acteurs de terrain concernés	Fonction	Contact (courriel, tel)	Etablissement (nom, adresse)
Pour l'équipe de recherche			
Nom du/des porteurs de projets	Statut	Contact (courriel, tel)	Structure (laboratoire, établissement, adresse)
<b>2. IDENTITÉ DU PROJET</b>			
Résumé du projet (max. 500 mots)			
Mots-clés (4 à 5 mots clés)			

Ecole Académique de la Formation Continue

Expliquez en quoi votre projet contribue aux objectifs du pôle AMPIRIC (max. 5 lignes)	
Apprentissages fondamentaux visés	
<input type="checkbox"/> Lire ; <input type="checkbox"/> Écrire ; <input type="checkbox"/> Compter ; <input type="checkbox"/> Respecter autrui ; <input type="checkbox"/> Reasonner <input type="checkbox"/> Mécanismes d'apprentissage ; <input type="checkbox"/> Facteurs ou contextes d'apprentissage ; <input type="checkbox"/> Enseignement / Formation <input type="checkbox"/> Autre : ...	
<b>3. DESCRIPTION DU PROJET</b>	
Contexte et problématique à l'origine du projet	
Enjeux	
Pour la recherche	
Pour le terrain	
Pour la formation des enseignants	
Objectifs	
Critères d'atteintes des objectifs (max 5)	
Terrain (nombre d'établissements/ classes/élèves, niveau(x) scolaire(s), discipline(s) ...)	
Méthodologie envisagée	
Étapes du projet et calendrier prévisionnel	

**Ecole Académique de la Formation Continue**

<b>En quoi votre projet pourra-t-il contribuer à</b>	
Apporter de nouvelles connaissances ?	
Améliorer les pratiques des professionnels de l'éducation ?	
Améliorer les apprentissages fondamentaux des élèves ?	
<b>4. ORGANISATION DE LA COLLABORATION</b>	
Certains membres de l'équipe ont-ils déjà été engagés ensemble dans d'autres projets collaboratifs ? <i>(Préciser et décrire brièvement)</i>	
...	
...	
Certains membres de l'équipe ont-ils déjà eu d'autres expériences similaires de projets collaboratifs ? <i>(Préciser et décrire brièvement)</i>	
...	
<b>5. RESULTATS (production scientifique/formation/ressources)</b>	
Modalités envisagées pour la valorisation de cette recherche (préciser notamment comment les résultats seront ré-investis dans des actions de formation)	
...	
<b>Productions scientifiques et ressources envisagées</b>	
Publications et communications scientifiques (francophones/internationales)	

**Ecole Académique de la Formation Continue**

Publications et communications professionnelles	
Modules de formation des enseignants (initiale, continue...)	
Ressources pour la formation	
Ressources pour l'enseignement	
Autres	
<b>6. BESOINS MATÉRIELS ET BESOINS D'ACCOMPAGNEMENT</b>	
Moyens (humains, matériels, financiers, ...) nécessaires pour le projet	
Besoin de l'usage du matériel du plateau expérimental AMPIRIC	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si oui, lequel ?  Précisez-en ici les usages estimés (quantités ou nombre de classes concernées, durée, temporalités ...)
Besoins particuliers en accès à des bases de données existantes (rectorat, DEPP)	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si oui, lesquelles ?
Quels points bloquants / risques anticipez-vous vis-à-vis du bon déroulement de votre projet ? Quels dispositifs envisagez-vous de mettre en œuvre pour les maîtriser ?	
Risques anticipés	Dispositifs de maîtrise envisagés
...	
Autres remarques et précisions : ....	
<b>7. BUDGET PRÉVISIONNEL</b>	
<b>POSTES DE DÉPENSES</b> <i>(pensez à prendre en compte les frais liés à la valorisation)</i>	<b>RESSOURCES</b> <i>(Indiquez les montants de co-financements obtenus, le cas échéant)</i>

**Ecole Académique de la Formation Continue**

<b>TOTAL :</b>	<b>TOTAL :</b>

## Labellisation « Territoire apprenant »

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

1. <b>Identification de choix stratégiques</b> 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
<b>Etat des lieux du territoire</b>
<b>Propositions du territoire-Besoins complémentaires</b>

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

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

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

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

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

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

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

## ANNEXE 15 : 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 2 <sup>nd</sup> degré)
CAFIPEMF	Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Instituteur et de Professeur des Ecoles Maître Formateur (enseignants du 1 <sup>er</sup> 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)
DRAFPE	Délégué (Délégation) Région académique à la formation des personnels d'encadrement
EAFC	Ecole académique de la formation continue
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
Liste d'émargement	La signature de la liste d'émargement est obligatoire pour attester de la présence en formation et du service fait pour l'intervenant. Il existe désormais 3 types de listes d'émargement : la liste papier (signature physique des stagiaires et intervenants) pour des sessions en présentiel ; l'émargement dématérialisé individuel (signature individuelle via la connexion à l'application Sofia-FMO) pour toute formation synchrone à distance ; l'émargement par le formateur pour attester de la réalisation d'un parcours à distance asynchrone (de type m@gistère)
PFE/PFR	Plan de Formation Établissement/Plan de Formation Réseau

PNF	Plan National de Formation publié annuellement par la DGESCO dans un bulletin officiel
PREAC	Pôle Ressources pour l'Éducation Artistique et Culturelle
T2	Titre 2 : budget dédié à la rémunération des intervenants. Paiement en vacations
SOFIA-FMO	Application complément de GAIA facilitant la transmission des éléments liés à l'organisation des sessions de formation. Sofia-FMO facilite également la communication entre les différents acteurs et offre des fonctionnalités nouvelles non gérées par l'application métier GAIA (abonnement, parcours de formation)
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 16 : LES LIENS UTILES

### *Bulletins académiques :*

- ◆ Bulletin académique N°1000 du 11 mars 2024 : Rémunération des intervenants  
<https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA1000/E AFC1000-211.pdf>
- ◆ Bulletin académique spécial N°502 du 6 novembre 2023 : Frais de déplacement  
<https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/index.php/accueil/details/id/1021/p/1/ps/1/r/>
- ◆ Bulletin académique N°974 du 3 juillet 2023 : Formation initiale FSTG et 1/3 temps alternants RS23 (1D-2D)  
<https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA974/SG974-171.pdf?ts=1709820015>  
<https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA974/SG974-172.pdf?ts=1708956960>
- ◆ 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](https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA389S/BASPE_389.pdf?ts=1551424850)
- ◆ Bulletin académique N°798 du 03 décembre 2018 : Intervention en formation continue : paiement des vacances  
<https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA798/DAFIP798-133.pdf?ts=1551425782>
- ◆ 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>

### *Journal officiel :*

- ◆ Indemnités de formation des enseignants pendant la vacance de classe  
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000039061181>  
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000039061144>



@EAFC\_Aix\_Mrs – url : [twitter.com/EAFC\\_Aix\\_Mrs](https://twitter.com/EAFC_Aix_Mrs)



EAFC Aix-Marseille – url : [fb.me/EAFC AixMarseille](https://fb.me/EAFC AixMarseille)

