



**ACADÉMIE  
D'AIX-MARSEILLE**

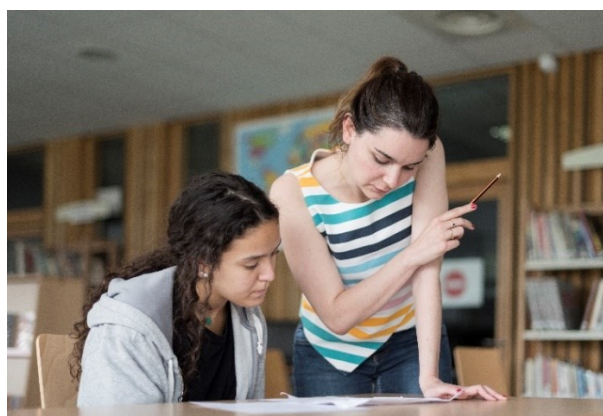
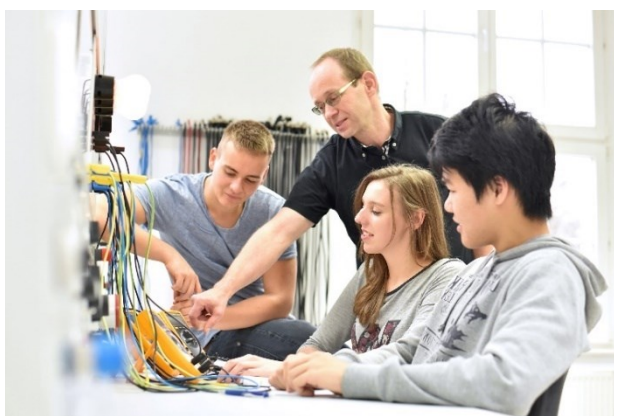
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

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

Version du 5 mars 2026



**PRÉPARATION DU  
PROGRAMME ACADÉMIQUE DE  
FORMATION  
2026-2027**



**MISE EN ŒUVRE DU  
SCHÉMA DIRECTEUR 2025-2029**

Document de cadrage : 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 : © MEN

Intérieur : © MEN

# 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 2025-29 : PRIORITES NATIONALES, BESOINS EN FORMATION ET REFERENTIELS METIERS .....	6
L'ECOLE ACADEMIQUE DE LA FORMATION CONTINUE (EAFC).....	7
STRATEGIE DE L'EAFC : LE SCHEMA DIRECTEUR – BESOIN DES PERSONNELS ET CONTINUTE PEDAGOGIQUE .....	12
LA CONSTRUCTION DE L'OFFRE DE FORMATION .....	28
LES PHASES DE CONSTRUCTION DU PrAF .....	31
PHASE DE DIALOGUE : ARCHITECTURE DE L'OFFRE DE FORMATION (BLEU) .....	33
PHASE D'ELABORATION : CODAGE ET FINALISATION DES PRESCRIPTIONS.....	34
PHASE DE RELECTURE .....	34
LA PUBLICATION .....	34
LES RÈGLES BUDGÉTAIRES.....	36
L'ÉVALUATION : INDICATEURS DE réussite et Bilans .....	40
LES ANNEXES .....	42
Annexe 1 : Le planning de construction du PrAF 2026-2027 .....	43
Annexe 2 : Le schéma directeur de la formation continue .....	44
Annexe 3 : Les priorités nationales et leurs champs d'application .....	46
Annexe 4 : Le projet d'académie.....	51
Annexe 5 : Les compétences métiers .....	52
Annexe 6 : Les éléments bilan des programmes de formation .....	55
Annexe 7 : La continuité pédagogique - Evolution de la formation continue des enseignants 2D ..	70
Annexe 8 : L'Elaboration : aide à la décision .....	77
Annexe 9 : L'expression des besoins de formation réseaux (PFR).....	80
Annexe 10 : La réforme de la formation initiale des enseignants et CPE.....	83
Annexe 11 : La formation des personnels contractuels .....	84
Annexe 12 : La production de ressources .....	85
Annexe 13 : L'hybridation des prescriptions et des formations .....	87
Annexe 14 : Les échanges entre pairs .....	89
Annexe 15 : Les enveloppes budgétaires – stratégie d'utilisation .....	90
Annexe 16 : Les personnels jeunesse et sport .....	92
Annexe 17 : Les projets portés par l'EAFC .....	93
Annexe 18 : Le glossaire.....	102
Annexe 19 : Les liens utiles .....	104

# 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 PrAF : 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 chefs d'établissement coordonnateurs des 21 réseaux de l'académie ainsi qu'aux inspecteurs référents de ces réseaux ;
- ◆ à M. le recteur délégué 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/efac](http://www.ac-aix-marseille.fr/efac)

## REMERCIEMENTS

Nous tenons à adresser nos plus vifs remerciements à tous les personnels de l'E AFC d'Aix-Marseille 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, les personnels de l'E AFC 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 PrAF, Mission nationale DGESCO A3-1

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

# 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 des instances académiques (CSA) consultés pour la mise en œuvre du PrAF. 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 programme académique 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 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 degrés) 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 d'évaluation 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, évaluation des formations, 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 comme chaque année la première étape indispensable de l'ingénierie de formation qui débouchera sur la publication du prochain PrAF. 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 CSA, ainsi que les différents acteurs qui contribuent à la conception et à la mise en œuvre du programme de formation, au premier rang desquels se situent les écoles, EPLE, réseaux et leurs usagers.

L'année 2026 est aussi celle de la stabilisation de la régionalisation de l'offre de formation des cadres. Le DRAFPE aux côtés du secrétaire général de Région Académique met en œuvre ce travail stratégique important avec l'académie de Nice en identifiant complémentarités et synergies grâce à certains de nos services déjà régionalisés.

Je serai particulièrement attentif à la réussite de l'ensemble des missions dont je confie le pilotage à l'EAFc, qui me rendra compte de son avancée. Ce travail essentiel à mes yeux est à conduire dans le cadre du nouveau projet d'académie.

Je le soutiens sans réserve et sais pouvoir compter sur l'engagement de tous au service de ces ambitions.

**Benoît DELAUNAY**

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 programme académique de formation continue aux priorités nationales, territoriales et aux recommandations ministérielles, supposent de clarifier ce qui relève du périmètre de l'E AFC dans lequel elle peut agir.

Une action de formation continue se caractérise par un **apport pédagogique qui permet à un agent une montée en compétence afin qu'il atteigne des objectifs professionnels identifiés**. Pour tous les personnels, la participation à une action de 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 à l'issue de cette formation.

Compte-tenu de ces précisions, d'autres temps de travail dont l'E AFC 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...).

## LE SCHEMA DIRECTEUR 2025-29 : PRIORITES NATIONALES, BESOINS EN FORMATION ET REFERENTIELS METIERS

Naturellement, l'élaboration du PrAF, les plans de formation d'établissement (PFE), les plans de formation de réseau (PFR) (Annexe 9), 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 une circulaire ministérielle. Il fixe le cap à suivre pour quatre ans. (Annexe 2). Ces priorités sont déclinées et structurent le codage des actions de notre offre de formation. Elles reposent sur 8 axes du nouveau schéma directeur :

- ◆ Transmettre et faire vivre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation et du service public,
- ◆ Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs,
- ◆ Consolider les compétences managériales et de pilotage,
- ◆ Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers,
- ◆ Coopérer pour une école des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous,
- ◆ Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents,
- ◆ Impliquer chaque responsable en tant qu'acteur des transitions écologique et numérique au service de la transformation de l'éducation et de l'administration,

- ◆ Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux et politiques ministériels.

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 5).

## L'ÉCOLE ACADEMIQUE DE LA FORMATION CONTINUE (EAFC)

Elle mène de front deux finalités 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

- ◆ Mobiliser 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 conventionne localement ou nationalement 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 ;
- ◆ Coordinatrice des outils de pilotage de l'EAFC ;
- ◆ DRRH ;
- ◆ CARDIE ;
- ◆ DRAFPE ;
- ◆ Doyens des 3 collèges ;
- ◆ A DASEN 1D ;
- ◆ Correspondante académique chargée de l'éducation prioritaire (selon les besoins) ;
- ◆ DRANE (selon les besoins) ;
- ◆ Autres conseillers techniques selon besoins (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'INSPE 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 (MIRAEP, DRAREIC, DAAC, DRAIO, DRAFFIC, DRASI, DRAAJ, CT EVS...

## LA STRUCTURE DE L'EAFC

### Missions de l'école académique de la formation continue

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

Chaque mission, 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 missions de l'école sont les suivantes :

- ◆ **Programme académique de formation (PrAF), Plan de formation de réseau (PFR) et plan de formation d'établissement (PFE)** (conception, mise en œuvre, suivi et évaluation),
- ◆ **Programme national de formation (PNF)** (mise en œuvre et suivi),
- ◆ **Compte personnel de formation (CPF)** (suivi et accompagnement),
- ◆ **Formation initiale statutaire-continuum de formation (Licence-Master-Néo-titulaire)** Conception, mise en œuvre, suivi et évaluation,
- ◆ **Programme de formation des personnels administratifs,**
- ◆ **Hybridation des prescriptions** (mise en œuvre, accompagnement et suivi),
- ◆ **Grands 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),
- ◆ **Certifications**, CAFFA, CAFIPEMF, CAPPEI, DNL, ... (formation, conception, mise en œuvre, suivi et évaluation),
- ◆ **Formation des personnels d'encadrement** – 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 suivie et évaluation).

### **Missions confiées aux conseillers en ingénierie de formation (CIF)**

Les conseillers en ingénierie de formation (CIF) jouent un rôle majeur dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des actions de formations proposées par l'EAFC. Dans la stratégie développée par l'EAFC, ils se trouvent tout naturellement à l'interface avec les prescripteurs référents offreurs de formation (inspecteurs et conseillers techniques) mais aussi avec le terrain (écoles, EPLE, réseaux académiques, territoires apprenants). Ils sont impliqués dans le pilotage des actions partenariales avec l'Inspé et les laboratoires de recherche (Recherche collaborative-Ampiric).

Le travail du CIF s'articule autour de trois missions principales :

- ◆ **CIF de pôles** (parcours disciplinaires ou transversaux) : ils sont interlocuteurs privilégiés des prescripteurs référents, offreurs de modules de formations et pilotes de parcours de l'analyse des besoins jusqu'à l'évaluation. Ils impulsent, co-construisent et aident à la formalisation de l'offre de formation de l'école. Ils contribuent à la mise en œuvre des actions de formation et accompagnent les prescripteurs tout au long de l'année dans un dialogue permanent et constructif. De plus, ils s'assurent du bon fonctionnement de l'étape de régulation des formations.
- ◆ **CIF de réseaux** (Interlocuteurs de l'EAFC sur les territoires) : les CIF sont membres de droit des instances de réseaux (Directoire et conseil pédagogique). A ce titre, ils participent à l'analyse des besoins et mettent en œuvre les dimensions d'accompagnement et de proximité des plans de formation de réseaux (Annexe 9) développées par l'EAFC. Ils accompagnent également les établissements dans l'élaboration et le suivi de leur programme de formation. Enfin, en lien avec tous les acteurs du réseau, ils œuvrent à l'harmonisation des formations des différentes entités du réseau (établissements, réseau éducation prioritaire, réseaux académiques et départements).
- ◆ **CIF de missions spécifiques** : certains CIF sont également pilote d'une mission opérationnelle et sont en charge d'un dossier spécifique (PFE, PFR, Certifications, Formation initiale, parcours disciplinaires ou transversaux, encadrement...). Pour cela, ils sont les référents au sein de l'EAFC pour toutes les questions liées au dossier et travaillent en lien avec tous les acteurs en charge de ce dossier.

### **Les moyens financiers de l'EAFC**

Les délégations financières sont attribuées à l'EAFC par le recteur via le secrétaire général de l'académie et celui de région académique.

Des enveloppes budgétaires sont ensuite attribuées sous forme de « journées stagiaires académiques » à des thématiques de formation et confiées aux prescripteurs référents offreurs de formation en charge de la mise en œuvre des modules proposés par l'EAFC. Les arbitrages financiers éventuels réalisés à l'EAFC sont ensuite proposés à la validation de Monsieur le recteur.



### **Une école académique qui s'appuie sur un « 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...).

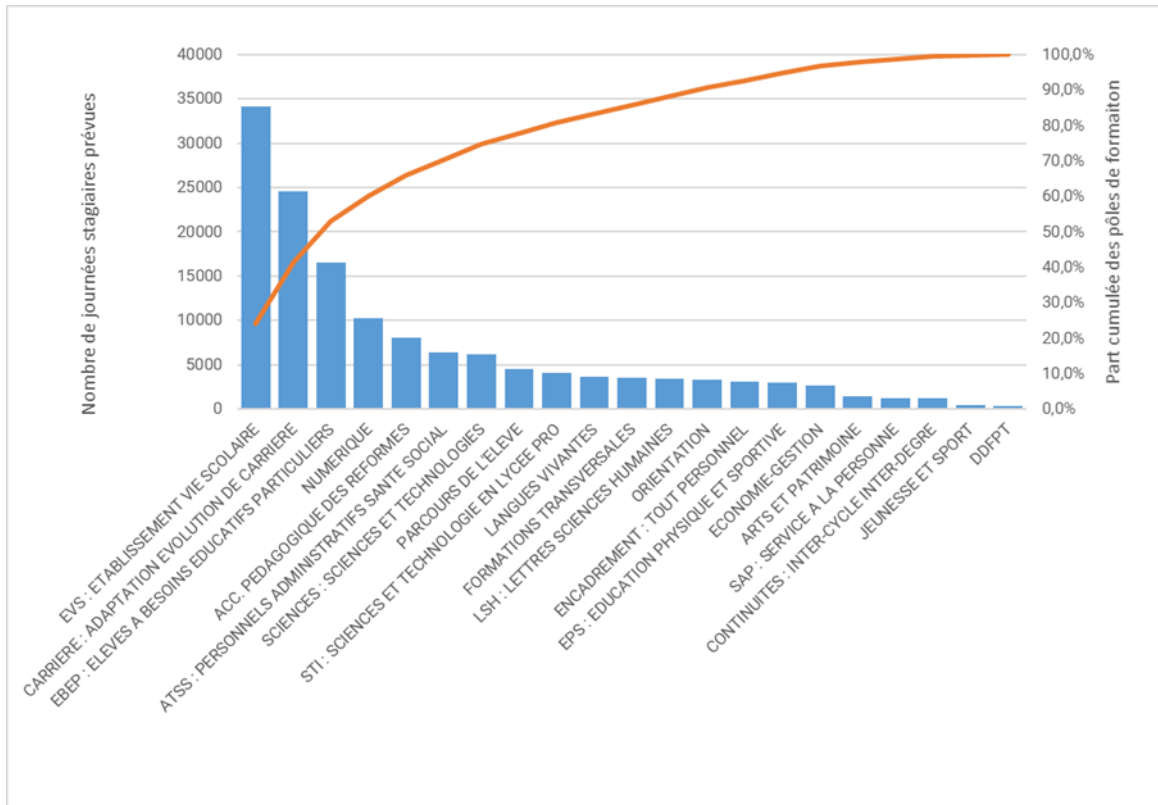
L'école prend appui quotidiennement sur le terrain (école ou collège en REP et REP+, réseaux...) sur les lieux dans lesquels s'expriment la dimension « territoire apprenant », « formation de proximité » ou « formation entre pairs ». La construction d'un « collectif apprenant » en lien avec le continuum 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.

### **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 (PrAF 2025-26)



# 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 nouveau directeur de la formation continue (Circulaire MEN - voir annexes) formule des objectifs en 8 axes ; 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 programme académique de formation. L'ampleur du défi à relever nous amène à nous centrer sur ces indicateurs pour une période couvrant la totalité du schéma directeur. (Annexe 6).

### **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 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 (Annexe 6). L'indicateur du taux de participation des agents de tous les modules de formation, sur des 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.

### *Regard stratégique sur les priorités nationales du schéma directeur*

Le schéma directeur de la formation continue 2025-29 fait apparaître 31 priorités ou actions organisées en 8 axes (Annexe 3).

- ◆ Transmettre et faire vivre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation et du service public,
- ◆ Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs,
- ◆ Consolider les compétences managériales et de pilotage,
- ◆ Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers,
- ◆ Coopérer pour une école des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous,
- ◆ Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents,

- ◆ Impliquer chaque responsable en tant qu'acteur des transitions écologique et numérique au service de la transformation de l'éducation et de l'administration,
- ◆ Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux et politiques ministériels.

Ce document de cadrage oriente et structure notre nouvelle offre de formation 2026 ainsi que jusqu'à la fin de la période du schéma directeur L'offre de formation de l'E AFC se structure autour des 8 axes du schéma directeur (Annexe 2) issus des orientations ministérielles :

Pour chacune de ces 31 priorités, un travail d'identification des thèmes du programme académique de formation susceptibles d'y répondre est effectué en amont par l'E AFC (voir Annexe 3). Cette démarche se doit de structurer notre nouvelle phase de dialogue entre l'E AFC et les prescripteurs de formation. Un tableau récapitulatif recense les thèmes qui doivent impérativement être mobilisés sur l'ensemble de ces 31 priorités.

Complémentaire tout thème peut de contribuer à toutes les priorités.

### ***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'E AFC. Elle constitue pour nous une cible vers laquelle nous tendons.

31 priorités nationales sont identifiées et indexées aux 8 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 programme, 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 d'évaluation des formations" 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 programme de formation 2026-2027 de l'E AFC davantage ciblée sur l'expression des besoins.

***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 programme académique de formation (PrAF) unique qui permet l'expression des spécificités territoriales et départementales.***

Les instances académiques en lien avec la formation présidées par M. le recteur (CSA-CAF-GT-COPIL), précisant les lignes directrices du PrAF, les cohérences, synergies et complémentarités départementales, jouent un rôle stratégique majeur.

Dans ce contexte, la démarche installée lors de la construction du PrAF 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.

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 remplacement permettant aux personnels du 1er degré de bénéficier de certaines actions du PrAF, 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'IEN 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 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 programme 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.

Dans le prolongement de l'Acte I des plans français et mathématiques, qui a installé une dynamique collective de formation au plus près des pratiques de classe, l'Acte II engage une nouvelle étape dans l'évolution de l'ingénierie de formation. Il privilégie des modalités plus différenciées, plus contextualisées et davantage articulées aux besoins identifiés dans les territoires.

Les modalités actuelles de mutualisation évolueront ainsi vers des formats plus souples et contextualisés, permettant une adaptation aux réalités territoriales, aux besoins spécifiques des écoles et aux enjeux identifiés dans les projets d'école.

Dans cette perspective, l'E AFC demeurera aux côtés des départements afin d'accompagner la définition des formats et des modalités de mutualisations en cohérence avec les priorités académiques et les spécificités locales.

Mutualisation des 5 Circonscriptions de Marseille M5C	Mutualisation des 3 Circonscriptions d'Aix-en-Provence A3C	Mutualisation des 3 Circonscriptions de Marseille M3C	Mutualisations des 8 circonscriptions du Secteur hors Marseille		Mutualisation des 8 circonscriptions du Secteur marseillais	
			MIS	MCM	MNM	LAHS ou M4C
Le Canet Le Merlan Belle de Mai Joliette Saint Charles	Aix Sainte Victoire Aix Touloubre Aix Vallée de l'Arc	Mazargues Capelette Corniche	Salon de Provence Istres Miramas	Marignane Châteauneuf Martigues Vitrolles	Aygalades Estaque Madrague La Rose	Huveaune St Barnabé Longchamp APCCG

Les mutualisations se sont organisées sous la forme d'un travail conjoint entre les circonscriptions, visant à concevoir une offre de formation co-pilotée par l'IEN 1D formation des Bouches-du-Rhône, les IEN référents et l'E AFC.

L'an prochain, l'esprit de ces mutualisations sera maintenu, mais leur organisation évoluera vers une nouvelle modalité, actuellement en cours de concertation avec l'ADASEN et l'ensemble des inspectrices et inspecteurs de circonscription.

Cette année des conférences ont permis d'accompagner les circonscriptions dans la réflexion sur différentes thématiques pédagogiques et didactiques :

- ◆ Les liens entre mathématiques et métacognition
- ◆ Le français et la personnalisation des apprentissages
- ◆ Les écrans et leurs effets sur l'apprentissage
- ◆ Le dispositif « Appartenance »
- ◆ La construction du nombre au cycle 1 et sur les fractions et nombres décimaux au cycle 2
- ◆ L'enseignement du vocabulaire
- ◆ Le dispositif d'apprentissage du lexique.

Dans le cadre du comité de lecture, le département et l'IEN EAFC 1D ont identifié, à partir de 857 écrits issus des rendez-vous de carrière, les occurrences correspondant aux thématiques relevant de la formation.

- ◆ Trois Modules de formation post PPCR proposés sur les thématiques : la Différenciation, l'Enseignement Explicite et les Gestes professionnels

Une chaîne tube EAFC Aix-Marseille centralise les captations vidéo des conférences, mises ensuite à disposition de l'ensemble du département et de l'académie.

Le département du Vaucluse conduit progressivement cette expérimentation afin d'articuler l'éducation artistique et culturelle (EAC) avec les fondamentaux afin de favoriser la réussite des élèves.

Le département des Alpes de Haute Provence a sollicité un éclairage théorique relatif aux processus d'acquisition des connaissances en cohérence avec les priorités nationales, notamment en français et en mathématiques. Cette demande vise à mutualiser les apports de la recherche scientifique et à favoriser le partage de pratiques professionnelles éclairées. L'enjeu est de consolider des repères communs et de soutenir une dynamique collective.

Le département des Hautes Alpes a mutualisé les thématiques abordées par les conférenciers, sur l'oral et la littérature jeunesse, en prolongement des programmes nationaux afin de les diffuser dans l'ensemble du département.

La collaboration avec la recherche a permis d'une part d'approfondir des connaissances et compétences sur les nouvelles pratiques collaboratives de management et d'autre part de développer et mobiliser une posture réflexive dans la conduite des changements dans le cadre du pilotage des projets.

### **Principes qui organisent le travail de l'E AFC sur la thématique 1er degré :**

- ◆ Conforter un pilotage académique de la formation du 1er degré (schéma directeur et E AFC) 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 se présentant sur la liste d'aptitude à l'emploi de directeur d'école, tuteurs des directeurs d'écoles, Psy EN, Néo titulaires, Néo-contractuels et Contractuels, Maternelle, Cadres, Plan Mathématiques et Plan Français, pHARe, Laïcité et valeurs de la République, langues vivantes, ...
- ◆ Mobiliser, à tout moment de l'année, des modules de formation dédiés afin de proposer un accompagnement renforcé aux Fonctionnaires Stagiaires du premier degré (FSTG 1D). Ces modules porteront notamment sur la gestion de classe, la mise en activité de l'élève, la posture professionnelle ainsi que sur le module spécifique « Enseigner en maternelle ».
- ◆ Développer des contenus de formation pour les recrutements de contractuels « au fil de l'eau », centrés sur les fondamentaux, l'éthique professionnelle, les repères pour enseigner, les apports didactiques en français et mathématiques ainsi que sur le numérique au service des apprentissages.
- ◆ Agir sur les 18h dédiées à « l'animation pédagogique et actions de formation continue ».
- ◆ Sanctuariser 5 mercredis dans l'année dédiés à la formation continue pilotée par l'E AFC.
- ◆ Proposer des temps de formation complémentaires (formation qualifiantes) pendant les petites vacances, sur la base du volontariat et avec versement de l'indemnité de formation.
- ◆ Organiser quatre rendez-vous réflexifs sous forme de conférences, chaque premier lundi des vacances de février, et ce au service de la réussite scolaire afin de favoriser les échanges entre pairs et de renforcer le lien avec la recherche. Cette année, les thématiques portent sur les violences intrafamiliales et des compétences psychosociales.

- ◆ 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 magistère, ...).
- ◆ 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 d'évaluation des formations...),
- ◆ 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, Doyenne et Vice Doyen du 1er degré, IEN 1D de l'EAFC).
- ◆ Collaborer avec le gestionnaire de formation de chaque département ainsi que le conseiller pédagogique ADASEN pour le recueil des données
- ◆ Organiser des Webinaires réguliers permettant aux ADASEN et à leurs conseillers pédagogiques des départements respectifs d'échanger avec l'EAFC sur les applications métier et les besoins spécifiques en formation, tout en assurant une veille sur l'expertise de l'ingénierie de formation.
- ◆ Rendre accessible tous les outils et ressources dans l'espace collaboratif Resana intitulé Pôle Premier Degré EAFC
- ◆ Déployer des formations sur les continuités pédagogiques, notamment la gestion de l'hétérogénéité et la liaison école-collège
- ◆ Valoriser les compétences expertes de formateurs de chaque département par leur intervention ou la proposition de modules de formation continue dans le cadre du programme académique de formation du premier degré.
- ◆ Organiser chaque année, le premier jour des vacances d'automne, un séminaire académique maternelle en lien à la priorité nationale avec la venue d'un conférencier et une déclinaison en ateliers. Le contenu est conçu par le groupe académique maternelle (quatre IEN en charge de la maternelle et les formateurs de chaque département), piloté par la DASEN du département des Alpes de Haute Provence.

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

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

Compte tenu de ces recommandations ministérielles, il est attendu 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 programme).

Un outil d'aide à la décision complété du tableau de bord de mesure des effets (Annexe 8) permet à l'EAFC de poursuivre le pilotage de cette évolution du modèle de la formation continue.

Compte-tenu de ces éléments, l'EAFC et les prescripteurs de formation auront recours chaque fois que cela est possible, à différentes modalités d'organisation :

- ◆ 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 multi-sessions 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'indemnité de formation pour les enseignants – cf Annexe 19 – liens utiles),
- ◆ Formats courts (hybridés ou pas) de proximité (réseaux) ou webinaires (synchrones ou asynchrones).

### ***Une cohérence et complémentarité du PrAF avec les actions PNF***

La mise en œuvre des réformes s'accompagne d'un large volet programme national de formation (PNF) destiné aux cadres et formateurs académiques. Le PNF est désormais organisé autour de trois volets (Centralisé, Déconcentré, Mixte). L'EAFC 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 programme académique doivent être envisagées concrètement (constitution de groupes de formateurs académiques, réalisation de compte rendu ou document de cadrage, prolongement local, parcours magistère).

### ***La réforme de la formation initiale***

Dès la rentrée scolaire 2026, la formation initiale fera l'objet d'une réforme de fond. Les concours de recrutement seront placés en fin de licence (LPE pour le premier degré et disciplinaire pour le 2nd degré). Le master MEEF laissera progressivement sa place au nouveau Master M2E à l'issue duquel sera positionné l'étape de titularisation des nouveaux FSTG.

Vous trouverez en Annexe 10 une infographie ainsi que le schéma du nouveau continuum de formation qui précisent les grandes lignes de l'organisation de la formation initiale.

Les contraintes de mise en stage en écoles ou EPLE ainsi que la contribution du recteur employeur dans les maquettes de formation initiale de l'Inspé (50% de formateurs de terrain) sont également modifiées.

Un guide des stages co-construit (EAFC – INSPE - Corps d'inspection-Chefs d'établissement) précise les contours de cette évolution.

Lien pour retrouver le guide des stages : *Lien à venir (juin 2026)*

### **La formation des néo-contractuel**

L'académie renforce l'accompagnement des contractuels nouvellement recrutés. Un parcours de formation, piloté par l'EAFC et les prescripteurs, permet aux néo-contractuels une entrée dans le métier plus sereine, grâce à l'acquisition de compétences disciplinaires et transversales (entre 36 et 48 heures selon les disciplines). Pour les personnels recrutés en période estivale, ce parcours de formation débute de manière intensive la dernière semaine d'août. Pour les autres, recrutés en cours d'année, le même parcours de formation est décliné, au fil de l'eau. L'EAFC et les prescripteurs accordent une grande importance à une formation rapide de tous ces personnels.

En parallèle, un tutorat par des personnels titulaires et expérimentés est mis en place dès la prise de poste afin de sécuriser et guider les entrants dans le métier.

Enfin, les contractuels en poste depuis plusieurs années bénéficient également d'une formation continuée. Ils peuvent s'inscrire aux modules proposés par le PrAF en candidature individuelle, mais également être désignés pour des formations disciplinaires, collectives ou encore de réseau.

L'offre de formation et les modalités d'organisation sont précisées dans l'Annexe 11

### **Une Régionalisation de la formation des cadres sur le territoire de la Région PACA installée**

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

Ainsi, depuis le 1er septembre 2023, une « feuille de route » a été confié au délégué de région académique à la formation des personnels d'encadrement (DRAFPE) et à son adjointe 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, DRAREIC, DRAAJ, MIRAEP...) ainsi qu'aux cadres administratifs.

### **La formation des personnels administratifs**

L'EAFC, en collaboration avec différents prescripteurs, a développé et continue d'enrichir et de diversifier l'offre de formation destinée aux personnels administratifs et aux cadres administratifs.

Formations à la prise de poste, aux outils métiers, à l'environnement professionnel, au management, à l'évolution de carrière et les préparations aux concours et examens

professionnels sont les principaux axes proposés. Un dispositif de tutorat vient compléter cette offre.

## DES RESSOURCES À MOBILISER

### *Des prescripteurs forces de proposition*

L'E AFC sollicite des prescripteurs qui formalisent une offre dans le cadre des priorités définies et au service du développement des compétences des référentiels métiers. Ils tiennent compte des éléments fournis par le tableau de bord (voir chapitre : Évaluation, indicateurs de réussite et bilan des formations) pour faire évoluer, si nécessaire, leur proposition de prescription. Ils utilisent l'enveloppe prédéfinie en journées stagiaires académiques (JSA) allouée à 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. Chaque thématique, disciplinaire ou transversale (numérique, action culturelle, citoyenneté, valeurs de la République, sécurité, éducation prioritaire, orientation, etc.) est pilotée par un prescripteur référent qui prépare en amont avec les autres acteurs concernés, dont les prescripteurs associés (internes et/ou externes), les propositions de formation. Il est l'interlocuteur privilégié de l'E AFC lors de la phase de dialogue pour la construction du programme de formation. Pour ce faire, il dispose des éléments de bilan des actions conduites lors des programmes précédents.

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

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

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

Le pôle innovation de la CARDIE vise à ancrer durablement la dynamique de transformation des pratiques pédagogiques au cœur des écoles et des EPLE pour permettre la réussite de tous les élèves, de la maternelle au lycée.

Il s'appuie sur le réseau des CARDIE départementales 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 afin de :

- ◆ Repérer, recenser et impulser les pratiques innovantes
- ◆ Accompagner les équipes : Conception, réalisation du projet, mise en relation avec les partenaires institutionnels ou territoriaux
- ◆ Former les équipes sur des thématiques transversales pour construire une communauté apprenante de l'innovation.
- ◆ Valoriser, mutualiser et essaimer les nouvelles pratiques efficaces au service des élèves

Les « actions innovantes » s'inscrivent dans un collectif porté par tout ou partie une communauté éducative dans une dynamique d'innovation et de transformation des pratiques professionnelles.

Le pôle innovation accompagne et soutient ce collectif à toutes les échelles de l'innovation grâce aux liens entretenus avec les différents acteurs de l'Education. A l'échelle académique, il échange régulièrement avec les différents services du rectorat mais également avec les collectivités territoriales et participe au pilotage de divers événements (Journée académique de la pédagogie, Lab de l'innovation, séminaires, ...). Ses liens étroits avec le Bureau de l'Innovation Pédagogique (BIP) de la DGESCO, notamment à travers sa participation au Campus de l'innovation, lui donnent une visibilité et une légitimité nationale. 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 associée à la formation continue des personnels.

Le pôle innovation est l'acteur d'un parcours d'aide adapté aux attentes et aux besoins de chaque équipe. Pour répondre à l'ensemble des demandes, il mandate un binôme d'accompagnateurs afin de rejoindre les attentes du terrain. Chaque accompagnement est jalonné par des échanges formels et informels. La CARDIE peut être sollicitée quelle que soit l'étape du projet, de son idéation à sa réalisation complète, pour apporter une expertise à tous les acteurs.

L'accompagnement à destination des équipes éducatives consiste 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 ;
- ◆ Répondre à une demande spécifique de formation, pédagogique et/ou 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 ;
- ◆ Aider à l'écriture et au dépôt d'un projet de recherche collaborative (SFERE-Provence, AMPIRIC ou un projet LeA-IFE) de manière à maintenir une dynamique et une capacité à réinventer sans cesse son action, pour le profit des élèves et des enseignants.

Lorsque le projet est parvenu à maturité, le pôle innovation peut proposer à l'équipe éducative de :

- ◆ Communiquer vers un large public (académique ou national) : production d'articles édités sur les sites CARDIE / CANOPE / INSPE / magistère national du « Campus de l'innovation » de la DGESCO ;
- ◆ Mettre en avant et diffuser lors d'un « lab de l'innovation », de la Journée Académique de la Pédagogie, de la Journée Nationale de l'Innovation ;
- ◆ Intégrer ou initier des collectifs apprenants, centrés sur leur thématique. Elle côtoiera des enseignants-chercheurs, des partenaires institutionnels (CANOPE, INSPE, DRANE) et des partenaires extérieurs.

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

#### **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.

Ce projet se centre sur l'acquisition des savoirs fondamentaux en école et EPLE et sur son impact 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 élargi à tous les réseaux académiques et aux territoires Niçois. Les projets Ampiric de réseaux (action 2) sont lancés ; ils sont accompagnés par des acteurs de l'E AFC (CIF) et des enseignants-chercheurs désignés par l'équipe exécutive d'Ampiric. L'E AFC prendra appui sur ce projet Ampiric (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 « Mobiliser 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-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 préfigurateurs de la FI et FC de demain portée par l'E AFC. (Annexe 17)

## **Les partenariats privilégiés**

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

Le partenariat entre l'E AFC et l'INSPE peut s'appuyer sur un travail de fond solide et fonctionnel entre les deux institutions (Rectorat (E AFC)-AMU (Inspé)) 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'INSPE pour la formation initiale et la mise en œuvre du projet d'accréditation avec la mise en œuvre de maquettes du master M2E 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 INSPE/E AFC d'actions ciblées en formation continue (PrAF), 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 (Annexe 12) qu'elles génèrent, sont renforcées les formations REP/REP+ déjà stabilisées dans le programme de formation, 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'INSPE en formation continue, des échanges réguliers avec cette composante universitaire accompagnent ce partenariat. Des initiatives conjointes sont

menées. 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).

### **Des axes partenariaux nouveaux E AFC/ Réseau CANOPÉ**

La création des E AFC a permis de renforcer le partenariat avec Réseau Canopé. Pour formaliser ce partenariat, l'E AFC a signé avec réseau Canopé une convention qui définit les conditions et les modalités selon lesquelles réseau Canopé apporte son concours à la conception et participe à la mise en œuvre du programme académique de formation. L'annexe 1 de cette convention détaille la liste de tous les modules de formation publiés dans le PrAF dans lesquels intervient Réseau Canopé. Ce document recense pour tous les modules les modalités de fonctionnement jusqu'à leur financement. En cours d'année, toute nouvelle demande d'intervention doit faire l'objet d'un devis dont la pris en charge est arbitrée par l'équipe, de direction.

### **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 (Annexe 9) . 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 14) ;
- ◆ les observations croisées ;
- ◆ les formations inter-catégorielles ;
- ◆ les formations inter-degrés ;
- ◆ le co-développement

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

Le schéma directeur de la formation continue réaffirme dans ses principes, la nécessité du recours à l'hybridation pour aboutir aux objectifs de la formation. Dans la phase de conception, chaque prescripteur se doit d'interroger son programme de formation afin d'envisager l'hybridation de ses modules. Il convient 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. Cependant, certaines actions de formation se prêtent particulièrement bien à la modalité distancielle ou hybridée (groupe de travail, production de ressources, réunions d'étape, accompagnement, suivi, ...).

L'hybridation doit être pensée sur la totalité d'une prescription et non formation par formation. Elle peut 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 magistère existants traitant de leur thématique ou discipline. Elle est un des indicateurs 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 spécifique est proposé aux formateurs désignés par les prescripteurs.

### **La conception de parcours et production de ressources de formation (Annexe 12)**

La conception de parcours et la production de ressources de formation (hors sites des thématiques transversales ou disciplinaires) pour une thématique doivent être prévus dans la prescription pour tout financement. Le prescripteur doit pour chaque production évaluer le nombre de d'heure de travail. L'ensemble des productions de ressources et des conceptions de parcours recensé, à la publication du PrAF et leur financement fait l'objet d'une régulation pour définir les productions qui pourront être prises en charge et le nombre de vacations allouées.

Chaque production doit être contractualisée dans un document (Contrat et bilan de production rédigé dans Magistère) contresigné par le prescripteur à la réception de la ressource. Ce dernier sera identifié comme le responsable de publication lors de son dépôt. Aucune conception ni production ne doit débuter sans cette contractualisation sous peine de ne donner droit à aucune vacation. Les parcours conçus doivent être le support de formation identifiée (dans le programme 2026 ou 2027) Les documents produits ou leur accès direct doivent être fournis à l'EAFC qui les déposera sur un espace numérique dédié afin de les rendre accessibles au plus grand nombre.

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

### **Les formations par type de candidature**

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 :**

- ◆ Afin de répondre au mieux aux aspirations et besoins des personnels, depuis 2023, la campagne d'inscription unique est remplacée pour chaque formation par une campagne de pré-inscription dont la temporalité et la communication sont définies 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 de 3 jours**

- ◆ Toujours dans un souci de répondre au mieux à la demande des personnels et encourager ce type de candidature, l'EAFC pourra permettre, pour les modules ayant recueilli un grand nombre de pré-inscriptions, d'augmenter l'effectif accueilli par rapport à celui prévu.
- ◆ Afin d'organiser les formations des enseignants du 2nd degré qui représente 81 % du programme de formation, pendant le temps scolaire mais 100% en dehors du face à face pédagogique, l'EAFC :

- 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 la possibilité de s'inscrire sur des créneaux qui n'impactent pas le face à face pédagogique.
- souhaite qu'une partie des formations à public désigné 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 publie, auprès de tous les personnels, une campagne de communication et d'inscription mensuelle, (Flyer E AFC) avec une mise en avant des séminaires et webinaires à large effectif.

**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 PrAF**

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

Le choix de ces formations et l'inscription des personnels est à l'initiative des chefs d'établissements du 2nd degré en concertation avec ses équipes, 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 d'établissement (PFE) - de réseau inter-degrés - de service - 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 » à ne pas restreindre le nombre de groupes et incite 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. 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 programme de formation.

Ainsi tous les prescripteurs de 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 le stagiaire s'inscrit en connaissant ses disponibilités.

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

### ***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 du PrAF, 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 PrAF, 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**

##### **Production de ressources (Annexe 12)**

L'ensemble des conceptions de parcours et des productions de ressources de formation doit être prévus dans les prescriptions. Leur financement fait l'objet d'une régulation pour définir les productions qui pourront être prises en charge et le nombre de vacations allouées qui peut être plafonné pour chaque production. Chaque production doit être contractualisée dans un document (Contrat et bilan de production) contresigné par le prescripteur. Aucune conception ni de production ne doit débiter sans contractualisation sous peine de ne donner droit à aucune vacation. Les parcours conçus doivent être le support de formation identifiée. Les documents produits et/ou leur accès direct doivent être fournis à l'EAFC qui les déposera sur un espace numérique dédié afin de les rendre accessibles au plus grand nombre ; les contenus sont publiés sous couvert d'un directeur de publication nominativement identifié (Inspecteur ou conseiller technique).

##### **Hybridation : une modalité d'organisation à mobiliser**

Le nouveau schéma directeur de la formation continue réaffirme dans ses principes, la nécessité du recours à l'hybridation pour aboutir aux objectifs de la formation. Dans la phase de conception, chaque prescripteur se doit d'interroger son programme de formation afin d'envisager le recours à l'hybridation de ses modules de formation.

##### **Autres modalités à privilégier**

Conformément aux préconisations du schéma directeur, les actions dites « de proximité » sont encouragées. Ainsi les modalités suivantes sont à privilégier en fonction des objectifs à atteindre :

- les échanges de pratiques entre pairs (Annexe 14)
- les observations croisées
- les formations inter-catégorielles
- les formations inter-degrés
- le co-développement

##### **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.

Afin d'encourager ce type de candidature, l'EAFC

- permet, (sous condition) pour les modules ayant recueilli un grand nombre de préinscriptions, d'augmenter l'effectif.

- 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.
- publie des campagnes de communication mensuelles auprès de tous les personnels

Les actions à candidature collective :

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 » à ne pas restreindre le nombre de groupes et incite 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 organisateurs 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...)

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.

# LA CONSTRUCTION DE L'OFFRE DE FORMATION

## *Une démarche participative éclairée par des indicateurs stratégiques*

La démarche de construction du PrAF, à la fois descendante et ascendante, s'appuie 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 d'évaluation des formations et analyse de besoins (SOFIA-FMO).

## *Les éléments de structuration du programme académique de l'école adossés aux 8 axes du schéma directeur 2025-2029*

L'offre de formation de l'EAFC doit répondre au schéma directeur de la formation structuré autour des 8 axes (Annexe 2). L'annexe 3 identifie les thèmes qui doivent impérativement répondre aux priorités nationales.

Par ailleurs, au moment de leur conception, les modules intégreront l'ensemble de ces éléments stratégiques déclinés en priorités nationales (Annexe 3) et devront tenir compte des référentiels métier (Annexe 5) ainsi que des orientations de la politique académique (Annexe 4 : Projet académique).

## *Les besoins exprimés par les acteurs*

Leur recueil s'appuie sur la démarche d'évaluation des besoins installée pour l'ensemble des modules de l'offre de formation de l'EAFC (Sofia-FMO).

Elle est croisée avec des données issues des différentes enquêtes complémentaires qui pourraient être conduite par les prescripteurs notamment pour recenser les besoins exprimés par les agents jamais convoqués par le PrAF.

L'ensemble de ces données est complété par celles issues des échanges conduits pendant, en amont et en aval du CSA 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 aux bilans des formations ;
  - 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.

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

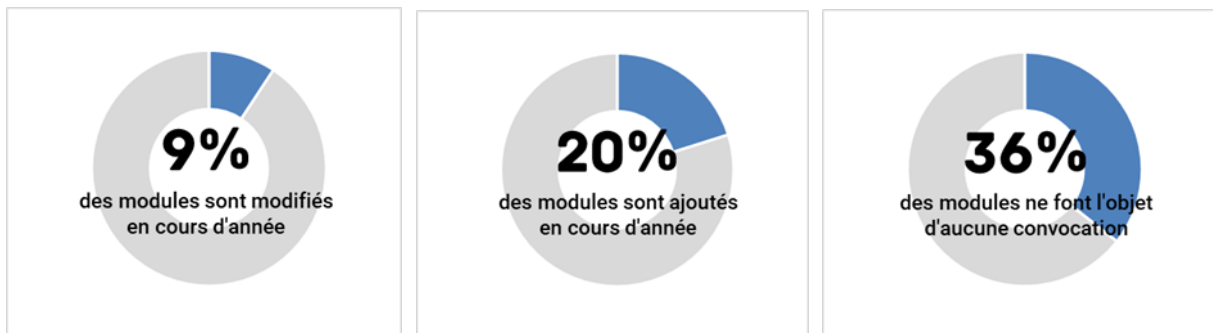
### *Le bilan des actions de formations réalisées les années précédentes.*

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 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 programme sur plusieurs années qui leur permettent de contextualiser leur prescription dans la globalité du programme (Annexe 6)

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 programme de formation 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 PrAF.

Ainsi, afin de tenir compte de ces éléments et d'optimiser la mise en œuvre du PrAF, une adéquation encore plus fine, doit être, cette année encore, 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 programme 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 2026-2027 lorsque des nouveaux besoins émergeront et que tous les moyens inscrits dans le PrAF seront consommés

- ◆ 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 programme 2025-2026 à reconduire (à l'effectif et l'organisation près) dans le programme 2026-2027 en fonction de leur réalisation les années précédentes
- ◆ Analyser et prendre en compte les suivis de mise en œuvre du programme en cours communiqués par l'EAFC qui est un indicateur éclairant de ce qui a pu être réalisé cette année.
- ◆ Analyser et prendre en compte les retours des bilans des formations issus de SOFIA FMO par session, groupe, module, dispositif ou l'ensemble de la prescription
- ◆ 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.

### POINT DE VIGILANCE

#### **Calibrage des prescriptions**

Mieux calibrer le programme : 30% des journées stagiaires prévues dans les prescriptions ne sont pas mises en œuvre dans l'année (Annexe 6). Il est donc impératif de prévoir un programme au plus juste de ce qui peut être organisé. Pour cela il faut :

- Prendre en compte de nombre maximal de journées stagiaires effectives (JSE)
- Analyser et prendre en compte les suivis de mise en œuvre du programme en cours communiqués par l'EAFC

#### **Ajustements en cours d'année**

Quand l'enveloppe n'est pas utilisée lors de la construction du programme de formation, elle peut être mobilisée à tout moment au cours de l'année.

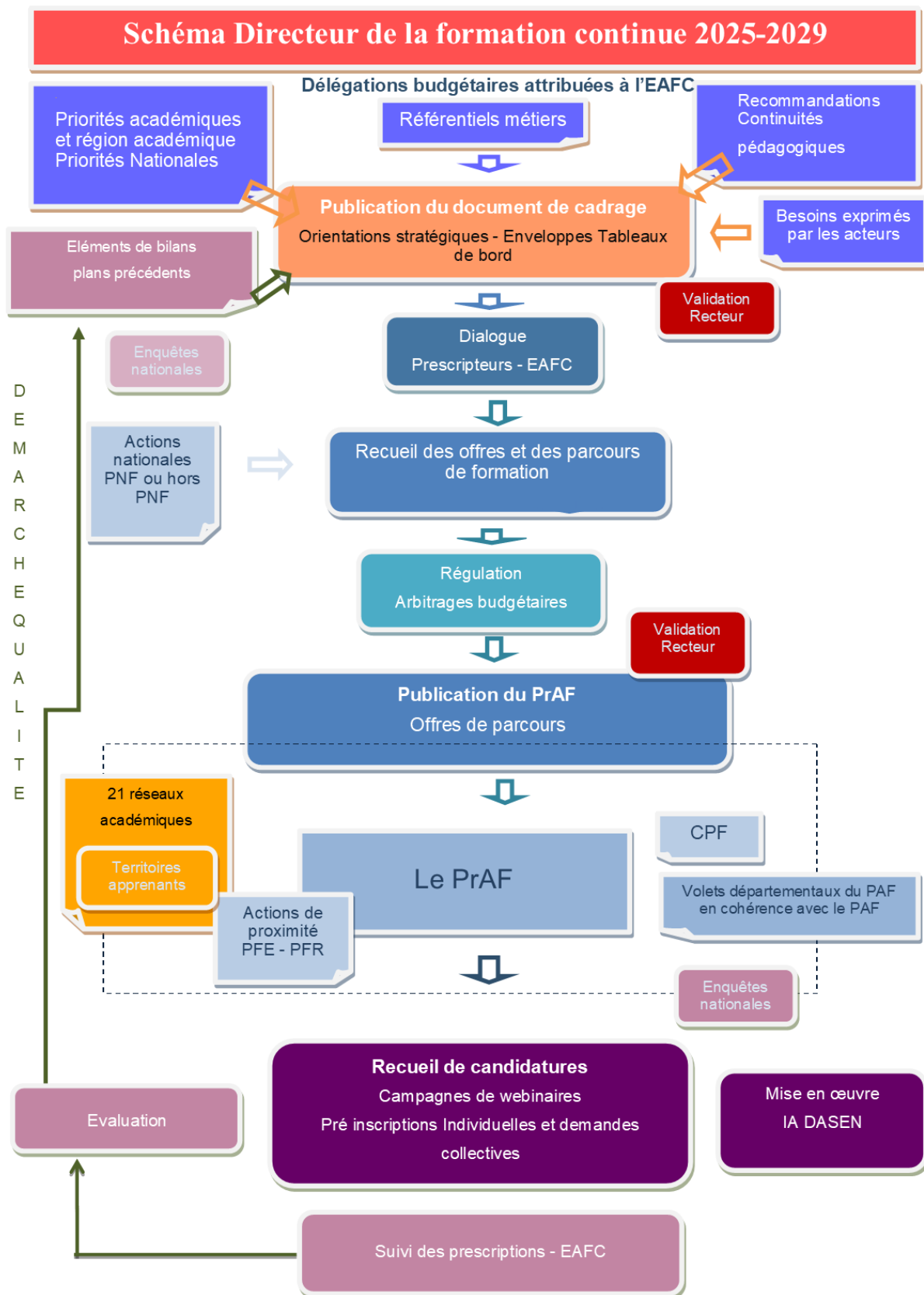
En cours d'année, il convient d'alerter l'EAFC des fermetures et des modifications d'effectif et de durée. Lorsqu'un prescripteur souhaite la mise en œuvre de nouvelles formations, il devra récupérer des moyens sur des modules non montés. Lorsque la totalité des moyens inscrits dans son PrAF a été utilisée :

- 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'EAFC étudie la possibilité de l'abonder.

# LES PHASES DE CONSTRUCTION DU PRAF

Le schéma ci-après présente les différentes phases de construction et de mise en œuvre du programme académique de la formation :

- ◆ Phase 1 : Publication du document de cadrage académique.
- ◆ Phase 2 : Phase de Dialogue : formalisation de l'offre de formation de l'EAFC
- ◆ Phase 3 : Phase d'élaboration : codage et finalisation des formations
- ◆ Phase 4 : Phase de relecture
- ◆ Phase 5 : Publication du Programme académique de formation



## PHASE DE DIALOGUE : ARCHITECTURE DE L'OFFRE DE FORMATION (BLEU)

Cette année, nouveauté 2026 dans un souci de simplification, la formalisation des prescriptions s'effectue dans un outil unique « Outil d'élaboration ». L'entrée s'effectue par prescripteur.

Chaque prescripteur voit pour chaque thème auquel il contribue :

- ◆ l'enveloppe en JSA allouée à la thématique
- ◆ le nombre total de JSA consommée
- ◆ le nombre de JSA qu'il a consommé
- ◆ les modules qu'il a prescrit l'année dernière sous son nom

Chaque prescripteur Il y trouve également :

Un tableau de bord (Annexe 8) comportant des indicateurs quantitatifs 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 programme.

Cette première étape permet aux prescripteurs référents de dessiner avec les prescripteurs associés, l'architecture chiffrée de la prescription pour chaque thème. Le tableau de bord leur donne des indications sur leur prescription, notamment sur la mise en œuvre du schéma directeur de la formation continue.

### *Indicateurs priorités nationales (Nouveauté 2026)*

Cet indicateur affiche pour chaque priorité le taux de mobilisation de chaque thème. Ce taux sera étudié au regard du tableau recensant pour chaque priorité les thèmes obligatoires. Si dans un thème obligatoire il n'est pas assez élevé, il pourra être demandé lors des Rencontres Prescripteurs - EAFC, à ces derniers de prescrire plus d'actions mobilisant cette priorité

### *Rencontres Prescripteurs EAFC*

Chaque proposition de prescription fait l'objet de rencontres entre les prescripteurs contributeurs et le Conseiller en Ingénierie de Formation (CIF) référent du thème qu'il pilote et régule. Ces réunions de dialogue organisées autour des indicateurs du tableau de bord permettent d'affiner la prescription et de préciser les modalités de mise en œuvre tout en combinant au mieux les attentes et contraintes de chacun dans le respect des moyens alloués. Pour les prescriptions s'adressant aux enseignants du 2nd degré une attention particulière sera portée sur la continuité pédagogique. Ces temps d'échanges sont essentiels dans l'expression et la compréhension de la stratégie d'élaboration des plans de chacun. Ils permettent d'effectuer des arbitrages concertés.

## **Validation des données chiffrées**

A l'issue de ces arbitrages, les données chiffrées et donc financières ne pourront plus être modifiées et constitueront le prévisionnel budgétaire du programme académique de formation 2026-2027.

## **PHASE D'ELABORATION : CODAGE ET FINALISATION DES PRESCRIPTIONS.**

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

La phase d'élaboration permet à partir de l'architecture construite et validée de détailler pour chaque module les éléments suivants :

- ◆ Les intitulés. Avec la mise en place des campagnes d'inscription des formations à candidatures individuelles dans Sofia et afin de favoriser les demandes de formation d'établissement, il est demandé aux prescripteurs de porter une grande attention à la rédaction des objectifs et contenus des formations proposées.
- ◆ Les objectifs et contenus de la formation clairement définis
- ◆ Les thématiques référencées aux 31 priorités du schéma directeur
- ◆ Les priorités issues du projet académique.
- ◆ Le public cible (codage et descriptif) auquel elle s'adresse
- ◆ Les nouveaux formateurs afin que ses absences programmées puissent être anticipées au niveau de l'établissement,

Ces éléments sont à renseigner. Le codage des formations doit refléter le plus fidèlement possible les priorités, les axes et les thématiques de chaque formation. Il permet de les catégoriser au mieux, afin de faciliter et de rendre le plus juste possible les remontées d'informations ciblées effectuées en cours d'année pour le ministère.

## **PHASE DE RELECTURE**

Après la saisie de toutes les données dans l'outil d'élaboration les prescripteurs et les CIF doivent effectuer des relectures croisées pour finaliser à la fois les données qualitatives et quantitatives avant la fermeture de l'outil

Ensuite, l'E AFC entame une phase de relecture pour vérifier une dernière fois la cohérence des différents éléments et améliorer la communication de chaque prescription.

## **LA PUBLICATION**

Lorsque les données sont stabilisées dans l'outil d'élaboration, L'E AFC procédera à :

- ◆ L'intégration : Les données saisies dans l'outil d'élaboration sont injectées dans l'application métier GAIA. Elle sera d'autant plus simple et sans erreurs que les opérations de saisie auront été correctement effectuées.
- ◆ La validation par M. le Recteur de l'ensemble des prescriptions constituant le programme.
- ◆ La publication et la diffusion auprès de tous les personnels

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

Le prescripteur référent d'un thème est l'interlocuteur privilégié de l'EAFC, porte-parole des prescripteurs associés, il est le garant d'un ensemble d'actions de formation cohérent et harmonisé.

### **Rencontres Prescripteurs - EAFC**

Des rencontres de dialogue entre l'EAFC et les prescripteurs référents et associés, autant que de nécessaire, sont organisées par thème et pilotées par le CIF référent.

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

La future offre de formation doit être conçue à la lumière des indicateurs suivants : du tableau de bord d'aide à la décision de l'outil de dialogue (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. Un regard attentif sera porté sur le pourcentage de personnel jamais convoqué en formation continue depuis 3 ans. (Annexe 6)

Indicateur 2. Priorités nationales de formation : Les priorités nationales (indexées aux 8 axes du schéma directeur) publiées par la DGESCO valables pour la période 2025-2029 s'inscrivent au service de la mise en œuvre d'une politique de formation qu'il convient de déployer en académie. (Annexe 3) Nouveautés chaque priorité affichera le taux de mobilisation de chaque thème. Ce taux sera mis en regard du tableau recensant les thèmes par priorité.

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 des bilans des formations issu Sofia-Fmo (voir chapitre compte-rendu de l'activité de formation) et en maintenant une part significative de modules à candidatures individuelles (Annexe 6)

Indicateur 4. Hybridation des formations : L'hybridation doit être pensée sur la totalité d'une prescription. Chaque prescripteur s'interrogera sur la possibilité d'hybrider sa prescription pour enrichir ses formations et pourra solliciter l'appui de l'EAFC et la DRANE (Annexe 13)

Indicateur 5. Utilisation des leviers : pour l'organisation des formations hors face à face pédagogique Afin de s'assurer de la continuité pédagogique, l'organisation des formations pour les enseignants du 2nd degré se prévoit dès l'élaboration en utilisant l'un des 5 leviers suivants :

- 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 des multi sessions proposant différents jours de formations,
- Augmenter le vivier de formateurs afin de palier d'éventuelles défections.

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

Une attention particulière doit être portée à la fois sur le descriptif des objectifs, des contenus et du public visé et sur leur codage.

# LES RÈGLES BUDGÉTAIRES

## LE CADRE BUDGÉTAIRE

Pour maîtriser les aspects budgétaires, chaque thème de formation du PrAF se voit attribuer une enveloppe en journées stagiaires académiques (JSA) qui devra être respectée dans la construction du programme 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 du programme de formation, c'est sur ce point que les choix et arbitrages doivent être les plus rigoureux lors de la phase de dialogue entre les prescripteurs et le conseiller en ingénierie de formation.

### Il n'existe pas de fongibilité entre les deux types de budgets.

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

La table de correspondance 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 incluse à la prévision et ramené à une équivalence journées stagiaires académiques (JSA).

Niveau de déplacement	national	région acad.	académique	département	réseau	établissement	prépa concours	à distance sans déplacement	invitation
Coefficient de calcul	30	2,5	1	0,6	0,3	0,1	0,01	0,01	0,01
Valeurs en €			10,0 €						
Equivalence en nb stagiaires formés	0,83	10	25	42	63	250	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 programme peut varier en fonction de la stratégie de formation

## COÛT MOYEN DE LA JOURNÉE STAGIAIRE

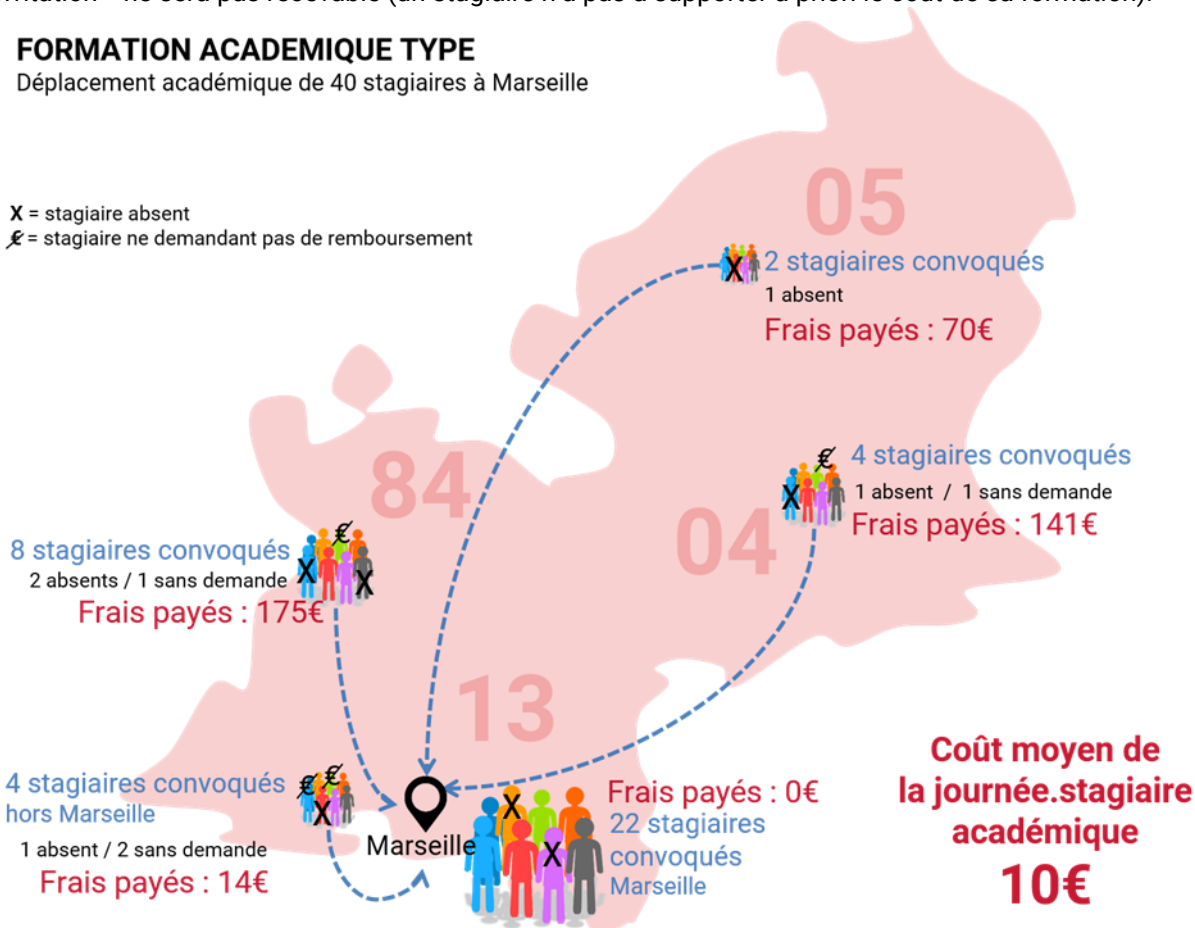
Le coût moyen de la journée académique calculé tient compte du taux d'absentéisme des stagiaires, des règles d'éligibilité au remboursement des frais de mission et de la part des personnels n'exprimant pas la demande de remboursement des frais auxquels ils peuvent prétendre. Le coût moyen calculé est 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 d'une 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.**

## 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. 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 fixé 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'EAFC 8 semaines avant la formation. L'EAFC établira le bon de commande administratif correspondant.
- ◆ les conventions par module : de manière exceptionnelle, l'EAFC peut signer des conventions avec des prestataires de service, induisant un paiement sur facture ; par conséquent une réduction de l'enveloppe en journées stagiaires académiques correspondant au montant de la convention doit être opérée.

Cette procédure particulière allonge de 4 semaines le traitement (passant de 4 à 8 semaines) par rapport à un dossier sans pièce financière afin de répondre aux attentes en matière d'engagement juridique. **Les conventions seront obligatoirement établies sur un modèle fourni par l'EAFC.** Les pièces justificatives indiquées dans la convention seront obligatoirement fournies en même temps que la convention. Si le prestataire est une association, il conviendra de fournir le devis (avec RIB et Siret) et les statuts de l'association.

## LES FRAIS DE DÉPLACEMENT, DE SÉJOUR ET D'HÉBERGEMENT

Les frais de mission comprennent les frais de transport, de restauration, voire d'hébergement. Ils sont régis par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 et l'arrêté du 20 décembre 2013, et les modalités d'application académique sont détaillées dans le BA spécial Frais de déplacement n°550 du 28 novembre 2025. 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 pour commander les titres de transport sur Chorus-DT.

Toute dérogation au cadre général fixé par le Bulletin Académique Spécial Frais de déplacement précité, et notamment la prise en charge de nuitées pour les formateurs, devra être soumise à l'EAFC pour arbitrage.

## 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 programme 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 PrAF) conduit l'EAFC à anticiper, sans éléments consolidés, le nombre de « journées PNF ». Aussi, et afin de ne pas compromettre la soutenabilité financière du PrAF, 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 RÉUSSITE ET BILANS

## *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 de bord d'aide à la décision.

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

« **Rendre des comptes pour mieux se rendre compte** » : chaque prescripteur dans l'étape de dialogue avec l'EAFC doit se référer aux indicateurs de son tableau de bord 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 programme de formation sur ces cinq indicateurs et indique le ratio entre le « prévu » et le « réalisé » lors des programmes précédents.

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

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

### **Bilans des formations**

Dans le cadre de l'évaluation des formations toute session organisée par l'application Sofia-FMO fait l'objet d'un bilan dès sa fin.

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 PrAF répond-t-il à vos attentes ?

Le dispositif concerne l'ensemble des actions inscrites au programme 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 PrAF.

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 accessibles aux prescripteurs de formations (corps d'inspections et conseillers techniques) dans Sofia FMO.

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 PrAF qui utilisent l'application Sofia-FMO.

### **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.

Par an, l'académie répond a minima à deux enquêtes nationales directement en direction du ministère pour les personnels d'enseignement 1er et 2nd degrés, d'éducation et d'orientation et non enseignants : une enquête prévisionnelle (fin septembre) qui rend compte de la mise en oeuvre du programme pour l'année en cours et une enquête portant sur le réalisé (mi-octobre) valide les données sur la réalisation (saisie des présences) du programme de l'année précédente. Dans l'enquête nationale 2nd degré pour les personnels d'enseignement et d'éducation il apparaît que 51% du programme prévu en 2024-2025 ont été réalisés (journées stagiaires réalisées par les présents saisis dans GAIA par rapport aux journées stagiaires prévues dans le programme de formation).

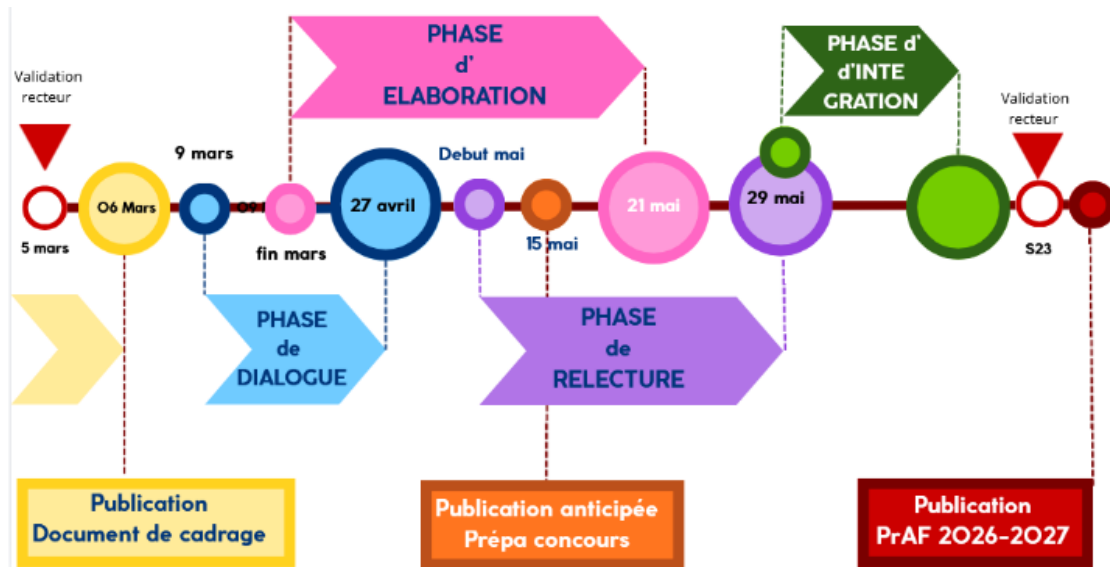
En cours d'année, l'E AFC est régulièrement sollicitée pour rendre compte de l'activité de formation sur des champs précis à la demande de l'Inspection générale, des instances institutionnelles, des conseillers techniques ou corps d'inspection. Au niveau académique, le bilan du programme de formation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

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 programme 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.

# LES ANNEXES

Annexe 1 : Le planning de construction du PrAF 2026-2027 .....	43
Annexe 2 : Le schéma directeur de la formation continue .....	44
Annexe 3 : Les priorités nationales et leurs champs d'application .....	46
Annexe 4 : Le projet d'académie .....	51
Annexe 5 : Les compétences métiers .....	52
Annexe 6 : Les éléments bilan des programmes de formation .....	55
Annexe 7 : La continuité pédagogique - Evolution de la formation continue des enseignants 2D ..	70
Annexe 8 : L'Elaboration : aide à la décision .....	77
Annexe 9 : L'expression des besoins de formation réseaux (PFR) .....	80
Annexe 10 : La réforme de la formation initiale des enseignants et CPE .....	83
Annexe 11 : La formation des personnels contractuels .....	84
Annexe 12 : La production de ressources .....	85
Annexe 13 : L'hybridation des prescriptions et des formations .....	87
Annexe 14 : Les échanges entre pairs .....	89
Annexe 15 : Les enveloppes budgétaires – stratégie d'utilisation .....	90
Annexe 16 : Les personnels jeunesse et sport .....	92
Annexe 17 : Les projets portés par l'EAFC .....	93
Annexe 18 : Le glossaire .....	102
Annexe 19 : Les liens utiles .....	104

## ANNEXE 1 : LE PLANNING DE CONSTRUCTION DU PrAF 2026-2027



### Planning de construction du PrAF 2026-27

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

- ◆ Publication anticipée au **15 mai 2026** (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 PrAF au **05 juin 2026**
  - Offre de formation à public désigné
  - Offre de formation collective
  - Offre de formation individuelle prescrite « hors période 1 »

Dates & Périodes	Actions	Interlocuteurs concernés
Du 2 Septembre au 2 mars	Suivi des prescriptions	Prescripteurs, EAFC
S5 à S9	Rédaction du document de cadrage	EAFC
S9	Envoi courrier de suivi N°3	Prescripteurs, EAFC
S10	Envoi courrier EAFC vers prescripteurs	Prescripteurs, EAFC
05-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
06-mars	Publication du document	Prescripteurs, EAFC
09-mars	Envoi Outil de dialogue	Prescripteurs Référents, EAFC
du 9 mars au 27 avril	Phase de Dialogue : EAFC Prescripteurs	EAFC, prescripteurs et partenaires de formations

de S14 au 21 mai	Phase d'élaboration : EAFC Prescripteurs	EAFC, prescripteurs et partenaires de formations
12-mai	GT OS 1er et 2nd Degré	Directeur EAFC et Acteurs de la formation dont les OS
15-mai-26	Publication prépa concours Candidatures individuelles Grands plans	EAFC, Tous personnels
26-mai	CSA	Recteur, Directeur EAFC et Acteurs de la formation dont les OS
De S19 au 21 mai	Relecture des prescriptions saisies	EAFC
Du 22 mai au 29 mai	Relecture finale (Harmonisation)	EAFC
S23	Validation du PAF définitif par M. le Recteur	Recteur, Directeur EAFC
Du 2 juin au 4 juin	Intégration dans GAIA	EAFC
05-juin-26	Publication de l'offre de formation 2025-2026	EAFC, Tous personnels

## ANNEXE 2 : LE SCHÉMA DIRECTEUR DE LA FORMATION CONTINUE

### Schéma directeur de la politique de formation continue des personnels de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports – 2025-2029

NOR : **MENH2516757C**

Circulaire : **du 16-6-2025**

Emetteur : **MENESR – DGRH D1-2 – DGESCO C1-2**

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

Cette circulaire remplace et abroge les circulaires du 23 septembre 2019 et du 11 février 2022 relatives aux deux précédents schémas directeurs de la politique de formation continue des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports.

Les ministères chargés de l'éducation, de la jeunesse, de la vie associative et des sports poursuivent leur engagement en faveur de la gestion qualitative des ressources humaines. Dans ce cadre, la stratégie RH 2026 consacre l'accompagnement personnalisé des agents des ministères.

En identifiant des axes et des actions prioritaires, le schéma directeur, partie intégrante de la stratégie RH 2026, constitue un levier à même de renforcer l'impact de la formation sur l'amélioration des résultats des élèves, la réduction des inégalités scolaires et l'élevation du niveau de qualification des jeunes et leur accomplissement dans tous les aspects de leur vie.

Il s'agit de :

- rendre la formation continue plus accessible, afin d'en faire un levier d'attractivité et de fidélisation des agents ;
- contribuer à l'amélioration des pratiques pédagogiques et éducatives, notamment en répondant aux attentes de l'employeur et en tenant compte des besoins des agents ;
- contribuer au renforcement des savoirs fondamentaux et poursuivre l'accompagnement au développement des compétences transverses (valeurs de la République, transition écologique, souveraineté et sécurité numérique, etc.) ;
- permettre à chaque agent d'être acteur de son parcours de formation, notamment en mobilisant les dispositifs individuels de formation ;
- accompagner les agents tant dans l'exercice de leur mission que dans leurs souhaits de mobilité ou de reconversion, en développant des parcours de formation ;
- valoriser l'accompagnement au développement des compétences, notamment en développant l'accès aux certifications, voire à la diplomation ;
- favoriser les projets de développement professionnel initiés en proximité des agents, en encourageant les échanges de pratiques entre pairs et les dynamiques collaboratives.

Afin de mieux répondre aux attentes des agents et à celles de l'institution, le schéma directeur de la politique de formation 2025-2029 fixe des priorités de formation plus lisibles et invite à la mise en place de parcours de formation métiers. Ces priorités de formation traduisent les besoins individuels et collectifs de formation. Ceux-ci correspondent à ceux exprimés par les personnels d'une part, et par l'institution d'autre part. Ces derniers déclinent les priorités stratégiques des politiques publiques d'éducation et de formation.

Le schéma directeur de la politique de formation 2025-2029 précise des indicateurs de suivi adossés soit à des objectifs cibles de réalisation, soit à une évaluation de la progression de la mise en œuvre des actions.

Il prend en compte l'ensemble des priorités interministérielles de formation des agents de l'État[1].

#### Les principes guidant le schéma directeur et les documents de planification associés

Le présent schéma directeur s'adresse à tous les agents, quels que soient leurs statuts et leurs fonctions. Tout comme le précédent schéma directeur, il encourage le développement d'une offre de formation interdisciplinaire, interdégrés, intercatégorielle, intermétiers, voire interministérielle, afin de favoriser la construction d'une culture professionnelle commune et le développement de compétences collectives.

La mise en œuvre des actions de formation doit s'appuyer sur des viviers de formateurs diversifiés, notamment dans la filière administrative et les ressources humaines. Elle doit permettre aux formateurs de valoriser les compétences acquises.

Les actions de formation proposées aux niveaux national, académique, départemental et local (bassins d'éducation et de formation, circonscriptions du premier degré, réseaux d'établissements, établissements publics locaux d'enseignement [EPLÉ], écoles, établissements publics de formation) s'appuient sur les principes suivants :

- intégrer les nouvelles priorités ministérielles tout au long de la durée de mise en œuvre du présent schéma directeur ;

- prendre en compte, dans le programme national de formation (PNF) et les programmes académiques de formation (Praf), les orientations relatives à la structuration de l'offre de formation en parcours de formation, d'hybridation et de mutualisation interacadémique ;
- articuler le PNF avec les modules en ligne déjà existants sur la plateforme interministérielle de formation Mentor et sur la plateforme ministérielle Magistère ;
- mettre en place une formation d'adaptation à l'emploi systématique pour tous les agents intégrant un poste ;
- intégrer les approches de l'accompagnement personnalisé ;
- encourager la formation continue (en particulier pendant les trois premières années d'exercice pour les enseignants) avec des parcours de formation adaptés ;
- favoriser le développement professionnel comme modèle de formation continue ancré dans la pratique et dans un contexte professionnel collaboratif, afin de renforcer l'impact direct sur les apprentissages des élèves et la vie de l'établissement ;
- privilégier l'hybridation conformément à l'arrêté du 1er août 2023, tout en maintenant le distanciel et le présentiel selon le choix le plus pertinent pour atteindre les objectifs de la formation ;
- garantir la qualité des actions de formation qui devront répondre aux critères de qualité définis dans les référentiels communs interministériels ;
- évaluer systématiquement les actions de formation et les parcours de formation conformément à l'arrêté du 1er août 2023 et en faire une des dimensions qualitatives de l'évaluation globale du présent schéma directeur.

### Déploiement du schéma directeur 2025-2029

Le PNF constitue la déclinaison en actions de formation des priorités du présent schéma directeur.

Ce programme, piloté conjointement par la direction générale des ressources humaines (DGRH) et par la direction générale de l'enseignement scolaire (Dgesco), en collaboration avec l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR), la direction de l'encadrement (DE), la direction du numérique pour l'éducation (DNE), la direction des sports (DS) et la direction de la jeunesse de l'éducation populaire et de la vie associative (Djepva), est mis en œuvre par l'ensemble des directions de l'administration centrale, en lien avec l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF).

Sous l'autorité des recteurs et rectrices, les directeurs et directrices des écoles académiques de la formation continue (EAFC), en lien avec les directeurs et directrices des ressources humaines, mettent en place un pilotage académique des actions de formation, en s'appuyant sur les responsables et les acteurs de l'académie, en tenant compte des spécificités propres au premier degré (rôle des équipes de circonscription) 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.

Les Praf sont élaborés en prenant appui sur l'analyse des demandes individuelles et collectives recueillies dans l'académie, en veillant à déployer les priorités du programme national de formation.

Les EAFC élaborent les Praf en veillant à déployer les priorités du programme national de formation.

Ces programmes académiques adaptent les actions de formation aux besoins locaux, en associant les services déconcentrés chargés de la jeunesse et des sports, les établissements d'enseignement scolaire ; les établissements d'enseignement supérieur (universités, Inspé), les établissements du sport (les centres de ressources d'expertise et de performance sportive et les établissements nationaux dont l'institut national du sport, de l'expertise et de la performance [INSEP]) ainsi que les partenaires institutionnels (ateliers de réseau Canopé, plateformes régionales d'appui interministériel à la GRH – [PFRH]).

Les EAFC proposent également une offre de services et de contenus diversifiés en ligne, notamment sur la plateforme Magistère et sur la plateforme interministérielle de formation Mentor. Elles permettent un accès permanent à la formation sur le territoire académique.

Le conseil académique de la formation (CAF) associe 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 s'appuie, en ce qui concerne la formation des professeurs du premier degré, sur le conseil départemental de la formation (CDF), instance déconcentrée participant à la déclinaison locale de cette stratégie.

Les CAF et les CDF sont en dialogue avec les conseils des EAFC.

#### Notes

[1] Notamment, le schéma directeur de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État 2024-2027 ; circulaire de la Première ministre n° 6425-SG du 21 novembre 2023 relative à l'engagement pour la transformation écologique de l'État ; la stratégie nationale de résilience dans le domaine de la défense et de la sécurité nationale.

Pour la ministre d'État, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et par délégation,  
Le directeur général des ressources humaines,  
Christophe Gehin

Pour la ministre d'État, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et par délégation,  
La directrice générale de l'enseignement scolaire,  
Caroline Pascal

Annexe – Priorités, suivi et évaluation du schéma directeur de la politique de formation continue 2025-2029

## ANNEXE 3 : LES PRIORITÉS NATIONALES ET LEURS CHAMPS D'APPLICATION

Les priorités nationales sont directement adossées au schéma directeur de la formation 2025-2029. Caractérisant une action de formation elles s'inscrivent dans les axes du schéma directeur et permettent d'évaluer son degré de mise en œuvre.

<b>AXE I</b> <b>TRANSMETTRE ET FAIRE VIVRE LES VALEURS DE LA REPUBLIQUE ET LES PRINCIPES GENERAUX DE L'EDUCATION ET DU SERVICE PUBLIC</b>		
En fédérant l'ensemble des agents autour d'une conception partagée de ces valeurs, cet axe comprend notamment les actions de formation portant sur les droits et les devoirs des agents publics, le respect du principe de laïcité, de la déontologie, de l'égalité professionnelle et de la diversité, et l'honorabilité s'agissant des agents relevant du ministère de la jeunesse et des sports.		
Intitulé de la priorité		Thèmes concernés
5A01	<b>VDR LUTTE CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION</b> ACTION 1. Déployer la formation obligatoire à la laïcité, à la gestion des atteintes aux valeurs de la République et à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, les LGBT+ phobies et les discriminations.	VTGR * : EDUCATION A : BIEN GRANDIR VTVE * : EDUCATION A : VIVRE ENSEMBLE  Mots clés : laïcité, discrimination, raxe, racisme, antisémitisme, xénophobie, lgbt, VTGR *, pauvreté, inégalité, valeur de la république.
5A02	<b>PROMOTION DE LA CITOYENNETE</b> ACTION 2. Accompagner les enseignants, les personnels d'éducation, les personnels de direction et d'inspection à développer l'esprit critique des élèves, et former les agents à la prévention de la radicalisation et à la promotion de la citoyenneté, inhérentes à l'exercice de leur fonction.	VTEC * : EDUCATION A : L'ESPRIT CRITIQUE VTSE * : EDUCATION A : S'ENGAGER  Mots clés : esprit critique, ader, prévention de la radicalisation, citoyenneté, classe défense, trinôme défense
5A03	<b>POLITIQUES EDUCATIVES DROITS ET OBLIGATIONS</b> ACTION 3. Former tous les agents à la connaissance du système éducatif (politiques éducatives), à leurs droits et obligations dans la fonction publique.	CTCA : PREPA CONCOURS ADMINISTRATIF CTCO : PREPA CONCOURS ENSEIGNANTS CTEN : CONTRACTUEL et NEO CONTRACTUEL CTPS : ENTREE DANS LE METIER : PROFESSEURS STAGIAIRES CTNT : ENTREE DANS LE METIER : NEO-TITULAIRES CTEN : CARRIERE : CONTRACTUEL et NEO CONTRACTUEL DPXX : ENCADREMENT : TOUS PERSONNELS D'ENCADREMENT  Mots clés : éthique professionnelle, déontologie, responsabilité de l'enseignant, droit, devoir, obligation

\* VTEC : Esprit critique, ADER, Mémoire et citoyenneté, EMC, faits religieux, CLEMI, EMI

\* VTGR : Ecole promotrice de santé, santé mentale, CPS, refus scolaire anxieux, Lutte contre les inégalités - Protection de l'enfance, Prévention des addictions - Ecoute tes oreilles

\* VTSE : Vie lycéenne, vie collégienne Ethique Déontologie, Secourisme, Défense, EDD

\* VTVE : Education vie affective et sexualité, Discriminations, Egalité filles-garçons, pHARe, sensibilisation harcèlement

<b>AXE II</b> <b>GARANTIR LA REUSSITE DES ELEVES, L'EPANOUISSEMENT DES ENFANTS ET DES JEUNES PAR LA QUALITE DE L'ENSEIGNEMENT ET LA COMPLEMENTARITE DES TEMPS EDUCATIFS</b>		
Cet axe vise à renforcer la formation des équipes pédagogiques et éducatives, consolider leurs pratiques professionnelles, notamment sur les contenus didactiques et pédagogiques étayés et validés par la recherche, pour viser la réussite scolaire de tous.		
Intitulé de la priorité		Thèmes concernés
5B01	<b>DIDACTIQUE ET PEDAGOGIE FRANCAIS ET MATHEMATIQUES</b> ACTION 4. Former les enseignants aux pédagogies et didactiques efficaces en français et en mathématiques.	BTEP : EDUCATION PRIORITAIRE BTFL : FRANCAIS LANG. ETRANGERE / 2NDRE (FLE/FLS) BTML : EBEP : MAITRISE DE LA LANGUE CTNT : ENTREE DANS LE METIER : NEO-TITULAIRES QTAP : ACCOMPAGNEMENT DES REFORMES ZT1D : POLE PREMIER DEGRE

5B02	APPRENTISSAGES A L'ECOLE MATERNELLE ACTION 5. Améliorer les apprentissages à l'école maternelle par une meilleure connaissance du développement de l'enfant et des apports de la recherche.	ZT1D : POLE PREMIER DEGRE VOLETS DEPARTEMENTAUX DU PROGRAMME DE FORMATION
5B03	DISCIPLINES D'ENSEIGNEMENT EMI ACTION 6. Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les différentes didactiques disciplinaires en y intégrant l'éducation aux médias et à l'information	HDHG : HISTOIRE GEOGRAPHIE VDDO : DOCUMENTATION VTEC * : EDUCATION A L'ESPRIT CRITIQUE  Mots clés : EMI, information, éducation média dans les disciplines.
5B04	PARCOURS D'ORIENTATION ET DECOUVERTE DES METIERS ACTION 7. Former les enseignants et les personnels d'éducation à l'accompagnement des élèves dans la découverte des métiers, dans leur projet d'orientation et leur insertion professionnelle (Parcours Avenir).	OTCO : ORIENTATION, PSY-EN 2D OTMP : DECOUVERTE DU MONDE PROFESSIONNEL QTAP : ACCOMPAGNEMENT DES REFORMES WTAV : PARCOURS AVENIR WTCS : CULTURE SCIENTIFIQUE YTCL : CONTINUITES COLLEGE-LYCEES-STES YTLS : CONTINUITES LYCEES-ENS SUP.  Mots clés : orientations, continuité, parcours avenir, découverte des métiers, poursuite d'étude, formation des professeurs principaux, pp, parcoursup
5B05	PARCOURS EDUCATIFS EAC CITOYEN SANTE ACTION 8. Renforcer la formation des équipes éducatives en lien avec les Parcours éducatifs (EAC, citoyen, santé).	VTGR * : EDUCATION A : BIEN GRANDIR VTSE * : EDUCATION A : S'ENGAGER WTAC : PARCOURS EDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE  Mots clés : parcours de l'élève : action culturelle, citoyen (avec EDD ), parcours citoyen, parcours santé, cavl, vie lycéenne/collégienne.
5B06	CONDUITE DE CLASSE ACTION 9. Renforcer les compétences des enseignants à la conduite de classe.	CTEN : CONTRACTUEL et NEO CONTRACTUEL CTNT : NEO-TITULAIRES CTPS : PROFESSEURS STAGIAIRES ZT1D : POLE PREMIER DEGRE Toutes disciplines et entrée dans le métier d'enseignant  Mots clés : conduite de classe, autorité, posture, geste professionnel, climat relationnel en classe.
5B07	COMPLEMENTARITE DES TEMPS EDUCATIFS ACTION 10. Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs.	BTEP : EDUCATION PRIORITAIRE OTIN : OUVERTURE A L'INTERNATIONAL DMEP : ENCADREMENT : ENCADREMENT PEDAGOGIQUE QTAP : ACCOMPAGNEMENT DES REFORMES  Mots clés : Devoirs faits, RCD, ouverture à l'international, territoires éducatifs, territoire apprenant, école ouverte; stage de réussite, vacances apprenantes, ass sportive

\* VTEC : Esprit critique, ADER, Mémoire et citoyenneté, EMC, faits religieux, CLEMI, EMI

\* VTGR : Ecole promotrice de santé, santé mentale, CPS, refus scolaire anxieux, Lutte contre les inégalités - Protection de l'enfance, Prévention des addictions - Ecoute tes oreilles

\* VTSE : Vie lycéenne, vie collégienne Ethique Déontologie, Secourisme, Défense, EDD

### AXE III

#### CONSOLIDER LES COMPETENCES MANAGERIALES ET DE PILOTAGE

Il s'agit de renforcer la posture professionnelle et d'accompagner le développement des compétences transversales nécessaires à l'exercice des fonctions d'encadrement et de pilotage pédagogique des écoles et des établissements et de pilotage administratif et financier. Cet axe inclut notamment l'animation de collectifs de travail apprenants et leur contribution à la transformation des politiques RH.

Intitulé de la priorité		Thèmes concernés
5C01	MANAGEMENT CONDUITE DU CHANGEMENT DIALOGUE SOCIAL ACTION 11. Renforcer la formation des encadrants (primo-encadrants inclus) au management d'équipes, à la conduite du changement et au dialogue social	DMEP : ENCADREMENT PEDAGOGIQUE DPXX : TOUS PERSONNELS D'ENCADREMENT  Mots clés : management
5C02	PILOTAGE PEDAGOGIQUE ACTION 12. Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et	DMEP : ENCADREMENT PEDAGOGIQUE ZT1D : POLE PREMIER DEGRE

d'inspection au pilotage pédagogique, en appui sur les indicateurs nationaux et académiques.	Mots clés : Formation au pilotage par la données évaluation nationales et évaluation d'établissement
--	--

<b>AXE IV</b> <b>RENFORCER LA PROFESSIONNALISATION LIEE AUX SPECIFICITES DE CERTAINES MISSIONS OU METIERS</b>	
Cet axe, prévoit le développement d'une offre de formation visant notamment le développement professionnel des référents métiers jeunesse et sports (référents VSS, référents suivi socio-professionnel, référents continuité éducative, service civique, etc.), des enseignants, des acteurs de la formation, des acteurs des ressources humaines et également des agents assurant des fonctions financières ou d'achat public ou en charge d'audit et de contrôle internes. Il doit permettre également de territorialiser l'offre de formation et développer des projets locaux de formation	
Intitulé de la priorité	Thèmes concernés
5D01 PARCOURS DIFFERENCIES PAR METIER ACTION 13. Développer des parcours de formation profilés et différenciés par métier	Mots clés : Référents (numériques, EDD, culture, syndiqués, référents SST...) assistants de prévention, référents RH de proximité, évaluateurs d'établissement
5D02 PARCOURS AGENTS CHARGES DU BUDGET ET DES FINANCES ACTION 14. Développer des parcours de formation pour les agents de la communauté budgétaire et financière ainsi que pour ceux des métiers de l'achat public, du contrôle et de l'audit internes	KMGE : GESTION FINANCIERE EN EPLE KMGO : GESTION FINANCIERE OPALE KMGS : GESTION FINANCIERE KMSE : SECRETARIATS
5D03 PARCOURS DES ACTEURS DE LA COMMUNAUTE RH ACTION 15. Développer des parcours de formation pour accompagner les acteurs de la communauté RH	CTDP : DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DPXX : TOUS PERSONNELS D'ENCADREMENT KMGS : GESTION FINANCIERE
5D04 FORMATION DES ACTEURS ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE ACTION 16. Former les acteurs de l'accompagnement personnalisé.	CTET : ACCOMP ETUDIANT MEEF CTPS : PROFESSEURS STAGIAIRES ZT1D : POLE PREMIER DEGRE CTEN : CONTRACTUEL et NEO CONTRACTUEL  Mots clés : tuteurs
5D05 FORMATION DES ACTEURS DE LA FORMATION ACTION 17. Renforcer la formation des ingénieurs de formation, des ingénieurs pédagogiques et des formateurs, quel que soit leur champ d'intervention (enseignement, administratif, RH...).	CTFF : ACCEDER AU STATUT DE FORMATEUR, FORMER LES FORMATEURS Formations de formateurs dans les thématiques et FOFO (hors réunion de planification des actions)  Mots clés : fofo, formations de formateurs, hybridation

<b>AXE V</b> <b>COOPERER POUR UNE ÉCOLE ET DES MINISTÈRES INCLUSIFS, ACCESSIBLES ET OUVERTS A TOUS</b>	
Cet axe vise à former les référents et correspondants handicap, les managers, ainsi que l'ensemble des personnels jeunesse et sports, des enseignants, à une meilleure prise en compte des situations de handicap et renforcer la formation sur la politique éducative sociale et de santé en faveur des jeunes et de la réussite scolaire des élèves.	
Intitulé de la priorité	Thèmes concernés
5E01 PRATIQUES PEDAGOGIQUES INCLUSIVES ACTION 18. Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	BMSH : AESH BTBP : ELEVES A BESOINS PARTICULIERS CTNT : ENTREE DANS LE METIER : NEO-TITULAIRES ZT1D : POLE PREMIER DEGRE  Mots clés : AESH, gestion de l'hétérogénéité, cua, différenciation, pédagogie inclusive
5E02 INCLUSION ET COOPERATION EDUCATIVE ACTION 19. Former les acteurs éducatifs à la coopération avec les familles et partenaires de l'École, dont les acteurs médico-sociaux	BMSH : AESH BTEP : EDUCATION PROIRITAIRE DMEP : ENCADREMENT PEDAGOGIQUE KMAS : PERSONNELS ASSISTANCE SOCIALE KMSA : PERSONNELS DE SANTE VMAE : AED VMCP : CPE VTGR * : EDUCATION A : BIEN GRANDIR

		VTVE * : EDUCATION A : VIVRE ENSEMBLE Mots clés : pas, pial, handicap. PAS (plan d'appui à la scolarité), inclusion des élèves
5E03	INCLUSION DES AGENTS DANS LE CADRE PROFESSIONNEL ACTION 20. Renforcer, afin de créer les conditions de ministères inclusifs, la formation de l'ensemble des agents aux principes d'égalité et de diversité en s'appuyant sur les réseaux des référents « Diversité », « Égalité » et « Handicap ».	DPXX : TOUS PERSONNELS D'ENCADREMENT, KPXX : PERSONNELS Mots clés : personnel en situation de handicap. Prise en compte du handicap , inclusion des agents

\* VTGR : Ecole promotrice de santé, santé mentale, CPS, refus scolaire anxieux, Lutte contre les inégalités - Protection de l'enfance, Prévention des addictions - Ecoute tes oreilles

\* VTVE : Education vie affective et sexualité, Discriminations, Egalité filles-garçons, pHARE, sensibilisation harcèlement

<b>AXE VI</b> <b>ASSURER LA SECURITE, FAVORISER LE BIEN-ETRE ET LA SANTE DES ELEVES ET LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS</b>		
Il s'agit de promouvoir un climat scolaire serein, sans violence ni harcèlement ainsi que des conditions de travail permettant l'épanouissement professionnel des agents, facteur d'attractivité et de fidélisation et un environnement scolaire favorable à la santé.		
	Intitulé de la priorité	Thèmes concernés
5F01	PROMOTION DE LA SANTE ET EVARS ACTION 21. Former les équipes éducatives aux stratégies promotrices de santé et de bien-être, en particulier à l'éducation affective, relationnelle et à la sexualité	VTGR * : EDUCATION A : BIEN GRANDIR VTVE * : VIVRE ENSEMBLE ZT1D : POLE PREMIER DEGRE Mots clés : EVAR, EVARS, compétences psycho-sociales, cps climat scolaire/classe, empathie, estime de soi, compétences émotionnelles, gestion de conflits, addiction unplugged, refus scolaire anxieux, cps, santé mentale
5F02	PREVENTION ET LUTTE CONTRE TOUTES LES VIOLENCES ACTION 22. Former les agents aux stratégies favorisant la lutte contre le harcèlement scolaire et la prévention des violences, à la protection de l'enfance, à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et à l'égalité entre les filles et les garçons	BTEP : EDUCATION PRIORITAIRE NTUS : USAGES PEDAGOGIQUE DU NUMERIQUE NTAO VTGR * : EDUCATION A : BIEN GRANDIR VTVE * : EDUCATION A : VIVRE ENSEMBLEE ZT1D : POLE PREMIER DEGRE Mots clés : Violences/harcèlement (à différencier avec action 1), phare, vss; vsi
5F03	GESTION DE CRISE PSC ET SANTE MENTALE ACTION 23. Former les agents aux protocoles de gestion des crises et des violences ainsi qu'au secourisme et aux premiers secours en santé mentale	VTGC : SURETE EN ETABLISSEMENT VTGR * : EDUCATION A : BIEN GRANDIR VTHS : HYGIENE ET SECURITE VTSE * : EDUCATION A : S'ENGAGER Mots clés : Gestion de crise. Premier secours citoyen (PSC), santé mentale (pssm)
5F04	QUALITE DE VIE SANTE SECURITE AU TRAVAIL ACTION 24 : Veiller à la santé et à la qualité de vie au travail des agents et les former, notamment les encadrants, à la sécurité au travail	CTDP : DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DMEP : ENCADREMENT : ENCADREMENT PEDAGOGIQUE DPXX : ENCADREMENT : TOUS PERSONNELS D'ENCADREMENT VTHS : HYGIENE ET SECURITE VTRP : RISQUES PROFESSIONNELS Mots clés : égalité professionnelle femme/homme. Sauvetage secourisme du travail. Prévention des risques professionnels. Co-développement. Qualité de vie et conditions de travail (qvct).

\* VTGR : Ecole promotrice de santé, santé mentale, CPS, refus scolaire anxieux, Lutte contre les inégalités - Protection de l'enfance, Prévention des addictions - Ecoute tes oreilles

\* VTSE : Vie lycéenne, vie collégienne Ethique Déontologie, Secourisme, Défense, EDD

\* VTVE : Education vie affective et sexualité, Discriminations, Egalité filles-garçons, pHARE, sensibilisation harcèlement

**AXE VII**  
**IMPLIQUER CHAQUE AGENT EN TANT QU'ACTEUR DES TRANSITIONS ECOLOGIQUE ET NUMERIQUE**  
**AU SERVICE DE LA TRANSFORMATION DE L'ÉDUCATION ET DE L'ADMINISTRATION**

Le numérique et notamment l'utilisation de l'intelligence artificielle doivent faire l'objet de formations permettant d'en situer les usages en situation professionnelle, en intégrant des questionnements déontologiques et éthiques. Le développement de la culture des communs numériques est également un atout pour l'éducation. Les enjeux de la transition écologique doivent être pris en compte dans les formations dispensées aux agents des ministères.

Priorité nationale		Thèmes concernés
5G01	ENJEUX ET LEVIERS DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE ACTION 25. Déployer la formation aux enjeux de la transition écologique et aux leviers d'action pour tous les agents	VTSE * : EDUCATION A : S'ENGAGER  Mots clés : Green team / Formation tous personnels (Météo France). Transition, développement durable, enjeux écologiques, environnement, gestion durable, transition, climat
5G02	ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS ECO-RESPONSABLES ACTION 26. Accompagner l'intégration de projets éco-responsables dans les services administratifs et dans les unités éducatives (directeurs, chefs d'établissements, CPE, équipes pédagogiques).	VTSE * : EDUCATION A : S'ENGAGER  Mots clés : Labellisation E3D (Développement Démarche Durable) - Projets EDD - Végétalisation des espaces d'apprentissage. Démarche expérimentale.
5G03	USAGE RAISONNE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ACTION 27. Développer la formation à l'intelligence artificielle (générative et autres) et à son usage raisonné	NTAO : OUTILS / APPLICATIONS NTUS : USAGES PEDAGOGIQUE DU NUMERIQUE  Mots clés : intelligence artificielle, ia
5G04	COMPETENCES NUMERIQUES DES PERSONNELS ACTION 28. Développer la pensée informatique et renforcer les compétences numériques des enseignants et des personnels d'éducation en lien avec le cadre de référence des compétences numériques (CRCN EDU) ainsi que celles des agents publics assurant les autres missions au sein des ministères sur les dispositifs dédiés (en lien notamment avec le Réseau numérique du service public de formation - RNSPF).	NTUS : USAGES PEDAGOGIQUE DU NUMERIQUE  Mots clés : siconum, sciences cognitives et numérique, tne, territoire numérique éducatif, pearltrees, tablette, équipement mobile, application métier, compass, outil en ligne, outil pédagogique
5G05	CYBERSECURITE ET PROTECTION DES DONNEES ACTION 29. Former les agents y compris les personnels d'encadrement à la cybersécurité et à la protection des données.	DMEP : ENCADREMENT PEDAGOGIQUE DPXX : TOUS PERSONNELS D'ENCADREMENT  Mots clés : RGPD, sécurité numérique, protection des données, identité numérique, fuite des données

**AXE VIII**  
**RENFORCER LES COMPETENCES DES AGENTS JEUNESSE ET SPORTS ET LEUR MAITRISE DES**  
**ENJEUX ET POLITIQUES MINISTERIELS**

Cet axe concourt à la mise en œuvre des politiques publiques en faveur de la jeunesse, du sport, de l'engagement et de la vie associative.

Priorité nationale		Thèmes concernés
5H01	PROFESSIONNALISATION JEPVA ACTION 30 – Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative	JPXX : JEUNESSE ET SPORT  Mots clés : jeunesse, vie associative, engagement
5H02	PROFESSIONNALISATION JS Action 31 – Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et	JPXX : JEUNESSE ET SPORT  Mots clés : jeunesse et sport

## ANNEXE 4 : LE PROJET D'ACADÉMIE

Publication du projet d'académie prévue le 25 mars

Axe 1 : Le continuum pédagogique au service de la cohérence éducative

Axe 2 : Le bien-être de chacun pour favoriser la cohésion et l'engagement de tous

Axe 3 : L'ambition, l'ouverture et l'innovation, leviers de la réussite de tous



## ANNEXE 5 : 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.  
Coanimer 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

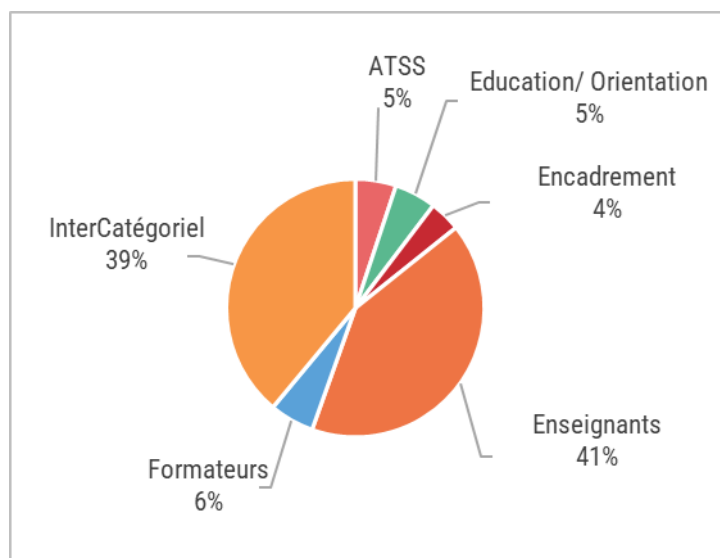
## ANNEXE 6 : LES ÉLÉMENTS BILAN DES PROGRAMMES DE FORMATION

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

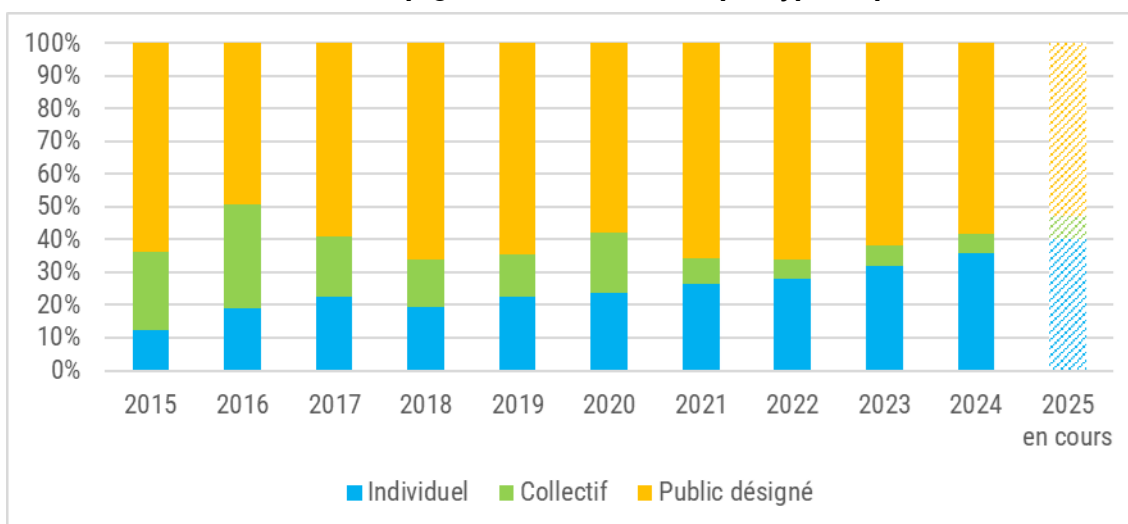
Les éléments de bilans présentés portent sur les indicateurs suivants :

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

### La structure des programmes de formation

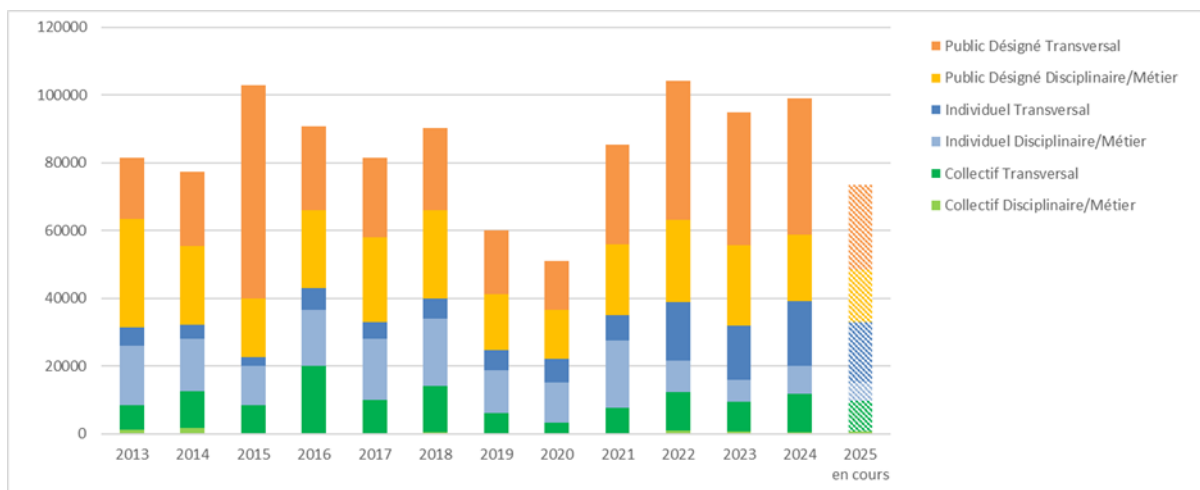


Constitution du programme 2025-2026 par type de public

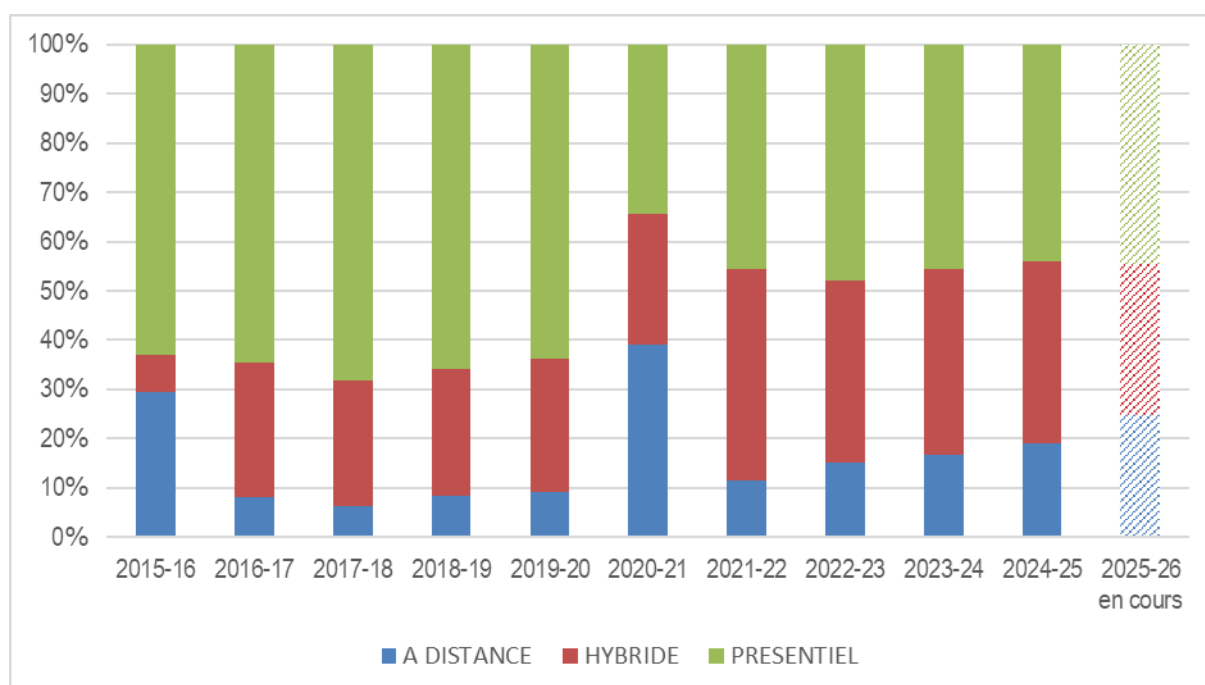


Evolution de la part des types de candidatures dans les programmes

Le programme en cours 2025-2026 consacre 40% de ses formations à l'offre individuelle (+3 % par rapport à l'année précédente). La demande collective représente à nouveau 6% des actions.

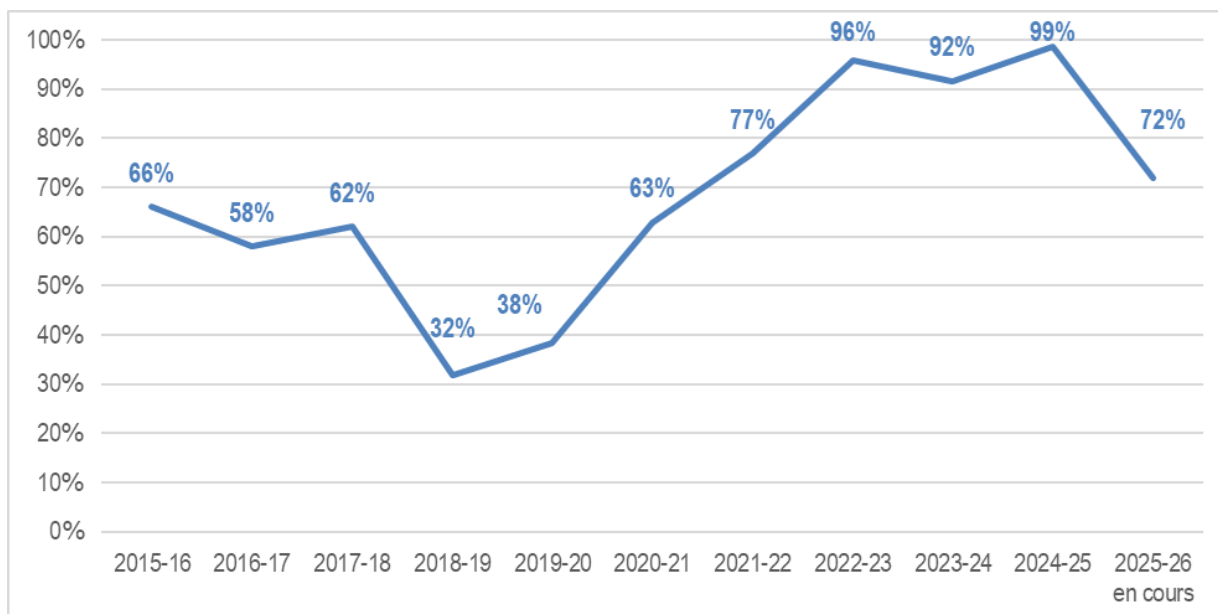


**Evolution du nombre des journées stagiaires convoquées par type de candidature et nature de formation (disciplinaire/métier et transversale)**



**Evolution des modalités de formation.**

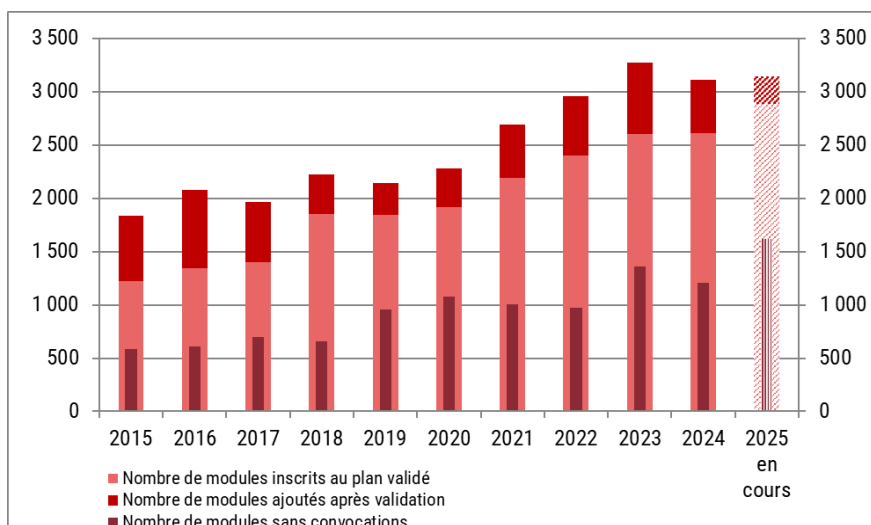
La situation sanitaire entre 2020-2021 a favorisé le développement des modalités à distance et hybride. De nombreuses formations intègrent désormais une part à distance (formation hybride). La modalité en présentiel reste majoritaire avec plus de 45% des formations en 2025-26



**Evolution de la part des priorités nationale dans les programmes**

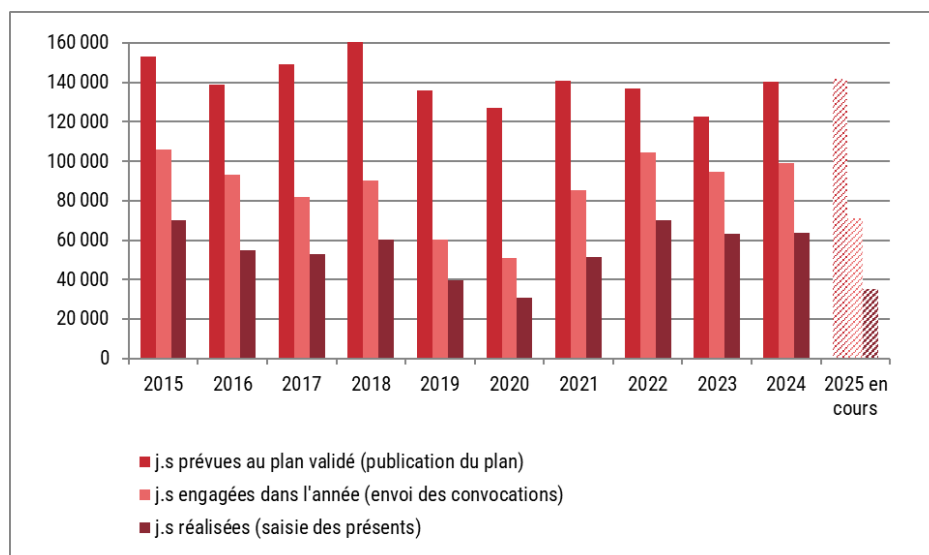
Le nouveau schéma directeur s'articule autour de 8 axes, définissant des priorités nationales. Toutes les actions ne peuvent pas s'inscrire dans les priorités nationales. Une attention particulière sera portée sur la mise en œuvre d'actions de formations dans chacune des priorités nationales.

## La mise en œuvre des programmes de formation



En 2024-2025, 38% des modules inscrits et ajoutés au PrAF n'ont fait l'objet d'aucune convocation

En 2024-2025 71% des journées prévues ont été organisées, et 45,3% sont identifiées comme réalisées (retour et traitement des listes d'émargement).



Année 2024-2025 :

- ◆ 7,5% des modules de formation ont fait l'objet de modifications durant l'année.
- ◆ 27% des thèmes ont organisé au moins 75% du volume de formation prévues, cette nouvelle régression est en grande partie due à la demande de maintenir de face à face pédagogique à cas de départ en formation des enseignants (ce taux était de 19% l'an passé, de 30% en 2022-23, 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. Eviter de mobiliser inutilement des moyens, permettra à L'EAFC d'apporter plus facilement une réponse positive à l'organisation de nouvelles formations en cas de besoin émergeant en cours d'année.

Les tableaux qui suivent présentent le ratio du volume de formation organisé par rapport au volume de formation initialement prévu dans les programmes 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 programmes de formations dans les thèmes disciplinaires**

En 2024-2025, moins de 17% des thèmes disciplinaires ont organisés plus de 75% de leur prescription.

*En vert les années pour lesquelles le thème a organisé à 75% et plus du programme prescrit, en jaune celle où le ratio est inférieur à 35% du prévisionnel.*

Thèmes disciplinaires	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
ADAA : ARTS APPLIQUES	45,3%	25,0%	63,4%	106,9%	19,7%	6,9%
ADAP : ARTS PLASTIQUES	51,6%	47,5%	64,3%	89,4%	50,2%	59,8%
ADCA : CINEMA AUDIOVISUEL	106,0%	57,4%	81,7%	79,0%	34,9%	42,0%
ADHA : HISTOIRE DES ARTS	34,5%	88,2%	29,0%	62,3%	34,2%	40,0%
ADMU : EDUCATION MUSICALE ET CHANT CHORAL	67,2%	30,1%	47,2%	50,1%	4,8%	15,3%
ADTH : THEATRE	60,2%	31,3%	59,9%	100,8%	44,3%	71,1%
EPEP : EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE (EPS)	62,1%	52,2%	85,1%	96,5%	77,6%	68,3%
GDEG : ECONOMIE GESTION EN LGT	44,4%	76,3%	64,5%	60,7%	45,8%	32,3%
GDEL : ECONOMIE GESTION EN LP	27,6%	85,0%	55,5%	85,5%	38,2%	52,1%
HDEM : DROIT & GRANDS ENJEUX DU MONDE CONTEMPORAIN	0,0%		100,0%	104,5%	78,0%	70,0%
HDHG : HISTOIRE GEOGRAPHIE	35,2%	65,9%	93,1%	23,3%	17,6%	37,2%
HDLH : LETTRES-HISTOIRE GEOGRAPHIE EN LP	68,1%	59,0%	44,3%	57,6%	15,6%	85,1%
HDLT : LETTRES	38,7%	44,3%	59,6%	41,8%	10,9%	17,9%
HDPH : PHILOSOPHIE	43,4%	67,2%	61,1%	59,1%	32,7%	57,6%
HDSE : SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES	91,5%	93,8%	103,3%	88,4%	52,7%	78,1%
LDAL : ALLEMAND	107,8%	38,2%	85,8%	70,4%	32,0%	32,4%
LDAN : ANGLAIS	91,3%	122,3%	103,7%	81,8%	33,4%	52,1%
LDES : ESPAGNOL	60,4%	81,1%	93,4%	127,8%	35,5%	34,6%
LDIT : ITALIEN	46,8%	55,4%	62,8%	82,3%	35,8%	42,5%
LDLL : LETTRES LANGUES	45,7%	51,0%	37,1%	56,2%	24,0%	15,0%
LDRA : LANGUES A FAIBLE DIFFUSION	86,6%	61,5%	81,5%	41,8%	31,3%	5,3%
LMAS : ASSISTANTS DE LANGUES	83,5%	54,5%	44,6%	100,5%	54,9%	46,0%
LPXX : LANGUES VIVANTES	60,4%	79,6%	76,9%	100,7%	22,1%	40,5%
PDLP : SAP - ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL	39,7%	61,7%	83,8%	73,9%	52,9%	80,6%
PDLY : SAP - ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE	60,2%	140,7%	119,6%	65,0%	57,6%	88,9%
SDMA : MATHEMATIQUES	61,6%	80,2%	75,6%	66,4%	52,9%	48,6%
SDMS : MATHEMATIQUES PHYSIQUE CHIMIE EN LP	34,0%	30,7%	58,1%	85,9%	42,4%	50,4%
SDNS : NUMERIQUE ET SCIENCES INFORMATIQUES				68,9%	19,4%	25,0%
SDSP : SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIE	24,3%	36,9%	46,4%	79,0%	44,5%	44,5%
SDVT : SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE (SVT)	67,8%	41,4%	69,7%	70,6%	62,1%	101,1%

SPXX : SCIENCES ET TECHNOLOGIES	0,0%	0,0%	46,7%	96,2%	41,1%	24,8%
TDCL : STI - COLLEGE, LYCEE	26,7%	23,3%	46,0%	53,1%	48,4%	48,6%
STI : DISPOSITIF FEEBAT						15,9%
TDLP : STI - LYCEE PROFESSIONNEL	5,9%	18,6%	46,6%	54,5%	46,4%	35,6%
VDDO : DOCUMENTATION	36,1%	62,6%	71,1%	68,6%	66,4%	80,7%

### Ratio de mise en œuvre des programmes de formations dans les thèmes transversaux

En 2024-2025, 36% des thèmes transversaux ont organisés plus de 75% de leur prescription

En vert les années pour lesquelles le thème a organisé 75% et plus du programme prescrit, en jaune celle ou le ratio est inférieur à 35% du prévisionnel.

Thèmes transversaux	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
BTAE : ENFANTS DU VOYAGE ET NOUVEAUX ARRIVANTS	24,6%	77,6%	57,6%	60,1%	10,8%	25,6%
BTBP : ELEVES A BESOINS PARTICULIERS	37,1%	39,0%	31,4%	51,3%	52,0%	40,9%
BTEP : EDUCATION PRIORITAIRE	39,1%	47,2%	30,4%	43,5%	39,7%	45,0%
BTFL : FRANCAIS LANG. ETRANGERE /2NDAIRE (FLE/FLS)	72,9%	3,3%	64,8%	174,9%	40,9%	36,9%
BTHP : ELEVES A HAUT POTENTIEL		85,9%	62,8%	272,3%	47,6%	11,6%
BTIL : ILLETTRISME	34,3%		15,0%	93,4%	67,7%	46,9%
BTML : MAITRISE DE LA LANGUE	5,5%		49,8%	55,8%	12,6%	34,7%
BTPD : PREVENTION DU DECROCHAGE	51,0%	53,4%	29,3%	38,7%	52,1%	56,8%
BTSG : ENSEIGNEMENT ADAPTE ET INCLUSION (SEGPA)	28,5%	57,7%	17,0%	50,9%	15,1%	79,2%
CTDP : DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	40,2%	152,8%	70,9%	96,4%	9,7%	132,4%
IPXX : PILOTAGE ET INGENIERIE DE LA FORMATION	77,1%	10,3%	28,1%	3,5%	36,6%	80,0%
NTAO : APPLICATION/OUTIL	51,1%	239,5%	32,3%	36,7%	32,9%	87,1%
NTUS : USAGES PEDAGOGIQUES DU NUMERIQUE	27,7%	32,7%	27,1%	47,7%	26,3%	46,7%
OTFS : CONNAISSANCE DES FILIERES DU SUPERIEUR	37,0%	46,4%	48,1%	91,8%	58,0%	61,1%
OTIN : OUVERTURE A L'INTERNATIONAL	67,4%	40,2%	32,5%	68,4%	55,8%	73,6%
OTMP : DECOUVERTE DU MONDE PROFESSIONNEL	61,7%	10,9%	54,6%	44,8%	65,9%	28,8%
QTAP : ACCOMPAGNEMENT DES REFORMES	28,4%	26,9%	20,9%	34,9%	10,1%	24,3%
QTEV : EVALUATION - ACCOMPT DES ELEVES	40,8%	34,4%	50,6%	68,3%	150,5%	56,1%
QTIN : INNOVATION	35,9%	25,5%	21,2%	84,1%	29,5%	26,2%
VTEC : EDUCATION A - ESPRIT CRITIQUE					64,3%	83,6%
VTGC : SURETE EN ETABLISSEMENT	41,4%	4,0%	42,8%	84,1%	91,5%	100,8%
VTGR : EDUCATION A - BIEN GRANDIR					83,0%	107,7%
VTHS : HYGIENE ET SECURITE	38,3%	43,8%	62,0%	83,8%	67,6%	91,6%
VTRP : RISQUES PROFESSIONNELS	47,4%	9,1%	31,4%	45,1%	43,8%	79,8%
VTSE : EDUCATION A - S'ENGAGER					74,7%	76,5%
VTVE : EDUCATION A - VIVRE ENSEMBLE					88,9%	128,4%

WTAC : PARCOURS EDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE	70,0%	20,8%	70,7%	91,7%	59,3%	50,4%
WTAV : ACCOMPAGNEMENT A L'ORIENTATION	7,4%	41,1%	19,6%	22,9%	59,4%	52,2%
WTCS : PARCOURS CULTURE SCIENTIFIQUE (CSTI)	19,3%	37,3%	68,2%	42,7%	41,6%	48,8%
YTCL : CONTINUITES COLLEGE-LYCEES / LYCEES-STES	58,7%	31,4%	44,5%	41,8%	30,6%	68,3%
YTEC : CONTINUITES ECOLE-COLLEGE	32,3%	16,8%	15,0%	45,8%	13,4%	9,0%
YTLS : CONTINUITES LYCEES-ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	10,4%	35,8%	22,3%	66,6%	43,0%	89,7%
ZT1D : PILOTAGE ACADEMIQUE DU 1ER DEGRE						29,3%

### Ratio de mise en œuvre des programmes de formations dans les thèmes métiers

28% des thèmes métiers ont organisé au moins 75% de leur prescripteur au cours de l'année 2024-2025

En vert les années pour lesquelles le thème a organisé à 75% et plus du programme prescrit, en jaune celle ou le ratio est inférieur à 35% du prévisionnel.

Thèmes métiers	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
BMSH : ACC. ELEVES EN SITUATION HANDICAP (AESH)			44,8%	41,7%	40,2%	53,8%
CPXX : ADAPTATION EVOLUTION DE CARRIERE	20,9%	16,5%	18,3%	38,0%	38,9%	76,2%
CTCA : PREPA CONCOURS ADMINISTRATIFS			100,0%	79,6%	49,9%	106,8%
CTCO : PREPA CONCOURS	58,9%	58,1%	81,1%	79,2%	93,8%	97,3%
CTEN : ENTREE DANS LE METIER - CONTRACTUELS	55,7%	39,9%	45,1%	84,4%	42,7%	58,1%
CTET : ENTREE DS LE METIER - ACCOMP. ETUDIANT MEEF				17,9%	35,9%	30,8%
CTFF : FORMATION DE FORMATEURS	52,2%	106,7%	90,0%	77,5%	40,8%	66,0%
CTNT : ENTREE DANS LE METIER - NEO-TITULAIRES	82,5%	85,4%	56,8%	30,5%	104,3%	17,5%
CTPS : ENTREE DS LE METIER PROFESSEURS STAGIAIRES	73,7%	72,9%	91,6%	82,6%	97,9%	66,1%
DMEP : ENCADREMENT PEDAGOGIQUE	38,6%	46,8%	35,2%	64,8%	48,4%	27,9%
DPXX : TOUS PERSONNELS D'ENCADREMENT	36,1%	59,0%	54,2%	100,9%	35,1%	48,1%
JPXX : JEUNESSE ET SPORT	%	113,9%	407,8%	83,0%	87,0%	108,6%
KMAS : ASSISTANTES SOCIALES				77,2%	67,1%	68,5%
KMGE : GESTION FINANCIERE EN EPLE			36,1%	51,2%	77,8%	57,5%
KMGO : GESTION FINANCIERE OPALE						112,7%
KMGS : GESTION FINANCIERE EN SERVICE			56,9%	48,6%	45,3%	42,0%
KMSA : PERSONNELS DE SANTE				90,6%	73,4%	69,2%
KMSE : SECRETARIATS	50,9%	41,9%	68,3%	66,7%	101,0%	55,1%
KPXX : PERS. ADMINISTRATIFS SANTE SOCIAL ITRF ATSS	71,8%	40,2%	95,6%	137,6%	140,2%	71,5%
OTCO : PSY-EN 2D (PSY-EDO)	83,6%	69,6%	35,4%	69,6%	67,1%	65,0%
SMPL : PERSONNELS DE LABORATOIRE	76,3%	13,0%	78,4%	221,0%	179,0%	148,3%
VMAE : ASSISTANTS D'EDUCATION	98,0%	0,0%	48,8%	78,7%	113,9%	81,0%
VMCP : CPE	41,2%	37,7%	68,9%	58,3%	68,7%	68,7%
XPCX : DDFPT (CHEFS DE TRAVAUX)	40,3%	32,4%	64,3%	58,9%	79,5%	60,3%

## La formation des personnels

L'année 2024-2025, a concouru à former 72% des agents de l'académie\* (hors enseignants du 1er degré, enseignants du secteur privé et enseignement supérieur) auxquels il a été offert en moyenne 4.5 jours de formation chacun

		2024-2025			
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
31610	22874	4.53	3.28	2.84	2.05
	<i>Données 2023-2024</i>	4.82	3.26	3.17	2.14
	<i>Données 2022-2023</i>	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

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%

Les tableaux suivants présentent la part des personnels formés sur trois ans (programme 2022-23, 2023-24, 2024-25). 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'enseignement général	Effectif*	Personnes convoquées sur 3 ans	Personnes présentes sur 3 ans	Part des personnes formées sur 3 ans	Part des personnes formées sur la période précédente
L0080	DOCUMENTATION	385	358	336	87,3%	100,0%
L0100	PHILOSOPHIE	226	136	106	46,9%	67,0%
L0201	LETTRES CLASSIQUES	308	209	185	60,1%	85,9%
L0202	LETTRES MODERNES	2006	1341	1173	58,5%	81,4%
L0421	ALLEMAND	185	106	97	52,4%	87,2%
L0422	ANGLAIS	1770	1161	1003	56,7%	82,2%
L0423	ARABE	25	18	13	52,0%	58,3%
L0424	CHINOIS	21	11	11	52,4%	69,2%
L0426	ESPAGNOL	801	526	463	57,8%	83,3%
L0429	ITALIEN	308	212	192	62,3%	84,7%
L0430	JAPONAIS	8	4	3	37,5%	62,5%
L0433	PORTUGAIS	3	2	2	66,7%	66,7%
L0434	RUSSE	7	3	3	42,9%	42,9%
L0444	OCCITAN - LANGUE D'OC	14	10	8	57,1%	75,0%
L1000	HISTOIRE GEOGRAPHIE	1539	1131	1028	66,8%	86,2%
L1100	SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES	229	195	177	77,3%	85,6%
L1300	MATHEMATIQUES	2109	1425	1241	58,8%	82,8%
L1400	TECHNOLOGIE	442	338	310	70,1%	94,5%
L1411	SII OPT INGENIERIE DES CONSTRUCTIONS	28	23	19	67,9%	100,0%
L1412	SII OPT INGENIERIE ELECTRIQUE	74	69	62	83,8%	100,0%
L1413	SII OPT INGENIERIE INFORMATIQUE	71	68	62	87,3%	93,2%
L1414	SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE	145	142	126	86,9%	100,0%
L1500	SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES	1129	757	670	59,3%	80,9%
L1510	PHYSIQUE ET ELECTRICITE APPLIQUEE	25	16	14	56,0%	92,3%
L1511	MESURES PHYSIQUES ET CHIMIQUES	3	2	2	66,7%	100,0%
L1512	PROCEDES PHYSICO-CHIMIQUES	2	2	2	100,0%	100,0%
L1600	SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	966	828	812	84,1%	90,3%
L1700	EDUCATION MUSICALE	354	233	197	55,6%	80,7%
L1800	ARTS PLASTIQUES	366	246	213	58,2%	92,0%
L1900	EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	1632	1248	1096	67,2%	97,6%
L2020	TECH INDUST ELECTRICITE MECANIQUE BATIME	48	51	49	100,0%	100,0%
L2070	SCIENCES ET TECHNIQUES - LABO, BIO, MED	8	8	7	87,5%	100,0%
L2080	GESTION ET INFORMATIQUE	20	18	16	80,0%	100,0%
L2085	HOTELLERIE ET TOURISME	5	7	4	80,0%	100,0%
L4010	SC.TECHNIQUES INDUSTRIELLES	29	28	18	62,1%	93,3%

code discipline	Discipline d'enseignement général	Effectif*	Personnes convoquées sur 3 ans	Personnes présentes sur 3 ans	Part des personnes formées sur 3 ans	Part des personnes formées sur la période précédente
L4100	GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION	4	1	1	25,0%	50,0%
L5100	GENIE ELECTRIQUE ELECTRONIQUE ET AUTOMAT	4	0	0	0,0%	25,0%
L5200	ELECTROTECHNIQUE	9	7	7	77,8%	80,0%
L5500	INFORMATIQUE&TELEMATIQUE	12	10	10	83,3%	100,0%
L6500	ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES ET ARTS APPLIQ	70	30	20	28,6%	62,2%
L7100	BIOCHIMIE-GENIE BIOLOGIQUE	93	63	59	63,4%	86,7%
L7200	BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRONNEMENT	15	13	12	80,0%	100,0%
L7300	SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	73	54	49	67,1%	81,7%
L8010	ECONOMIE ET GESTION	28	15	9	32,1%	25,9%
L8011	ECO ET GEST.OPTION COMM, ORG, GRH	171	134	119	69,6%	96,6%
L8012	ECO-GEST.OPTION COMPTABILITE ET FINANCE	144	106	86	59,7%	93,5%
L8013	ECO-GEST.OPTION MARKETING	214	177	152	71,0%	96,5%
L8015	MANAGEM. UNITES COMMERCIALES (EN T.S.)	1	2	0	0,0%	100,0%
L8017	NEGOCIATION RELAT. CLIENT (EN T.S)	8	9	8	100,0%	100,0%
L8031	ECO-GEST.OPTION CONCEPT ET GEST DES SI	22	15	15	68,2%	100,0%
L8510	HOTEL-REST OPTION PROD ET ING CULINAIRE	13	10	8	61,5%	81,8%
L8520	HOTEL-REST OPTION SERV ET ACCUEIL	9	5	4	44,4%	100,0%
L6200	NUMERIQUE SCIENCES INFORMATIQUES	32	25	23	71,9%	71,4%

\* 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'enseignement professionnel	Effectif *	Personnes convoquées sur 3 ans	Personnes présentes sur 3 ans	Part des personnes formées sur 3 ans	Part des personnes formées sur la période précédente
P0210	LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE	479	341	314	65,6%	85,5%
P0221	LETTRES ALLEMAND	2	1	1	50,0%	50,0%
P0222	LETTRES ANGLAIS	253	154	129	51,0%	76,0%
P0223	LETTRES ARABE	1	0	0	0,0%	0,0%
P0226	LETTRES ESPAGNOL	46	29	27	58,7%	91,3%
P0229	LETTRES ITALIEN	5	4	4	80,0%	100,0%
P1315	MATH.SCIENCES PHYSIQUES	413	280	247	59,8%	85,0%
P2040	CHEF DE TRAVAUX SC ET TECH.INDUSTRIELLES	1	0	0	0,0%	0,0%
P2100	GENIE INDUSTRIEL BOIS	36	28	24	66,7%	73,7%
P2111	CHARPENTE NAVALE	1	0	0	0,0%	0,0%
P2200	GENIE INDUSTRIEL TEXTILES ET CUIRS	38	34	31	81,6%	85,0%
P2220	ENTRETIEN DES ARTICLES TEXTILES	5	3	3	60,0%	100,0%
P2241	MAROQUINERIE	2	1	1	50,0%	100,0%

code discipline	Discipline d'enseignement professionnel	Effectif *	Personnes convoquées sur 3 ans	Personnes présentes sur 3 ans	Part des personnes formées sur 3 ans	Part des personnes formées sur la période précédente
P2400	GENIE INDUSTRIEL DES STRUCTURES METALLIQUES	46	30	28	60,9%	80,4%
P2450	CONSTRUCTION ET REPARATION CARROSSERIE	34	25	21	61,8%	77,4%
P2500	GENIE INDUSTRIEL PLASTIQUES ET COMPOSITE	4	4	4	100,0%	75,0%
P2600	GENIE CHIMIQUE	10	5	5	50,0%	100,0%
P3010	GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET ECONOMIE	45	32	29	64,4%	82,6%
P3020	GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET REALISATION	50	33	29	58,0%	71,4%
P3024	TAILLEUR DE PIERRES	1	0	0	0,0%	100,0%
P3027	PEINTURE VITRERIE	5	2	2	40,0%	25,0%
P3028	PEINTURE-REVETEMENT	38	21	18	47,4%	85,3%
P3100	GENIE THERMIQUE	49	42	40	81,6%	86,0%
P4100	GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION	60	45	42	70,0%	91,9%
P4120	OPTIQUE(LUNETTERIE,PRECISION,COMPOSANTS)	5	4	2	40,0%	60,0%
P4200	GENIE MECANIQUE PRODUCTIVE	11	10	9	81,8%	100,0%
P4210	MICROTECHNIQUE	2	3	3	100,0%	100,0%
P4500	GENIE MECANIQUE-MAINTENANCE VEHICULES	100	72	70	70,0%	81,8%
P4530	MAINTENANCE DES BATEAUX DE PLAISANCE	13	11	11	84,6%	92,3%
P4540	MAINTENANCE DES AERONEFS	9	6	6	66,7%	100,0%
P4550	G.MECA MAINTENANCE SYST MECA ET AUTOMAT	44	28	26	59,1%	90,2%
P5100	GENIE ELECTRIQUE: ELECTRONIQUE	68	55	49	72,1%	83,3%
P5110	MAINTENANCE ELECTRONIQUE(MAVELEC)	1	1	1	100,0%	100,0%
P5200	GENIE ELECTRIQUE OPTION ELECTROTECHNIQUE	110	72	63	57,3%	86,8%
P6111	COMPOSITION EN FORME IMPRIMANTE	3	1	1	33,3%	100,0%
P6150	IMPRESSION (LIVRE ET IMAGE)	6	1	1	16,7%	66,7%
P6310	CONDUCTEURS ROUTIERS	52	40	35	67,3%	89,8%
P6500	ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES ET ARTS APPLIQUES	136	80	68	50,0%	81,3%
P6501	DESSIN D'ART APPLIQUE AUX METIERS	12	8	5	41,7%	100,0%
P6611	PEINTRE EN LETTRES	1	1	1	100,0%	100,0%
P6621	EBENISTERIE D'ART	3	3	2	66,7%	100,0%
P6630	ARTS DU METAL	4	1	0	0,0%	50,0%
P6631	BIJOUTERIE	5	2	1	20,0%	75,0%
P6641	TAPISSERIE GARNITURE DECOR	1	0	0	0,0%	100,0%
P6690	ARTS DU SPECTACLE	4	1	1	25,0%	0,0%
P6922	CHAISSERIE BROSSERIE	38	30	27	71,1%	91,4%
P6971	FLEURISTE	5	4	4	80,0%	100,0%
P6980	CINEMA ET PHOTOGRAPHIE	5	4	2	40,0%	100,0%
P7140	HORTICULTURE	26	22	20	76,9%	80,8%
P7200	BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRONNEMENT(E F)	274	230	211	77,0%	94,8%
P7202	BIOTECHNOLOGIES: GENIE BIOLOGIQUE	5	3	2	40,0%	100,0%

code discipline	Discipline d'enseignement professionnel	Effectif *	Personnes convoquées sur 3 ans	Personnes présentes sur 3 ans	Part des personnes formées sur 3 ans	Part des personnes formées sur la période précédente
P7300	SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	140	90	78	55,7%	79,8%
P7410	ESTHETIQUE COSMETIQUE	30	19	17	56,7%	82,1%
P7420	COIFFURE	26	18	17	65,4%	75,0%
P7430	PROTHESE ORTHESE	5	5	5	100,0%	100,0%
P7431	PROTHESE DENTAIRE	4	4	4	100,0%	100,0%
P8011	ECO-GEST OPTION COMM ET ORG	16	0	0	0,0%	0,0%
P8012	ECO-GEST OPTION COMPTABILITE ET GESTION	11	0	0	0,0%	0,0%
P8013	ECO-GEST OPTION COMMERCE ET VENTE	274	225	196	71,5%	94,9%
P8038	ECO-GEST OPTION TRANSPORT LOGISTIQUE	29	23	21	72,4%	100,0%
P8039	ECO-GEST OPTION GESTION-ADMINISTRATION	158	136	125	79,1%	86,5%
P8510	HOTELLERIE OPT TECHNIQUES CULINAIRES	46	30	21	45,7%	76,6%
P8512	PATISSERIE	6	4	3	50,0%	100,0%
P8513	BOULANGERIE	4	2	2	50,0%	100,0%
P8520	HOTELLERIE OPT SERVICE ET COMMERCIALISAT	43	31	27	62,8%	77,3%
L8530	HOTELLERIE OPT TOURISME	10	7	7	70,0%	81,8%
P6951	STANDARD	19	18	18	94,7%	
P6622	SCULPTURE BOIS	1	1	1	100,0%	
P8055	ECO-GEST OPTION SECURITE ET PREVENTION	26	20	18	69,2%	

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

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

Domaine de gestion	Effectif*	Personnes convoquées sur 3 ans	Personnes présentes sur 3 ans	Part des personnes formées sur 3 ans	Part des personnes formées sur la période précédente
ENSEIGNANTS EN COLLEGE	7816	8305	7896	100,0%	93,5%
ENSEIGNANTS EN COLLEGE OU EN LYCEE	3497	2642	2379	68,0%	62,9%
ENSEIGNANTS EN LYCEE GENERAL OU POLYVALENT	6249	6447	5934	95,0%	86,5%
ENSEIGNANTS EN LYCEE PROFESSIONNEL	1712	1730	1651	96,4%	92,5%
PERSONNELS ADMINISTRATIFS	3569	2050	1874	52,5%	49,9%
PERSONNELS DE DIRECTION DU 2ND DEGRE	765	704	676	88,4%	90,1%
PERSONNELS D'ENCADREMENT ADMINISTRATIF	33	30	25	75,8%	69,7%
PERSONNELS D'INSPECTION DU 1ER DEGRE	125	125	123	98,4%	97,6%
PERSONNELS D'INSPECTION DU 2ND DEGRE	88	75	72	81,8%	91,4%
PERSONNELS D'EDUCATION ET D'ORIENTATION	8782	9419	6940	79,0%	64,4%
PERSONNELS ENSEIGNANTS A DISPO D'UN SERVICE ADMIN	709	482	448	63,2%	61,3%
PERSONNELS ITRF	1317	383	334	25,4%	21,4%
PERSONNELS DE SANTE ET DE SERVICE SOCIAL	803	634	604	75,2%	73,7%
PERSONNELS JEUNESSE ET SPORTS	178	65	57	32,0%	29,8%

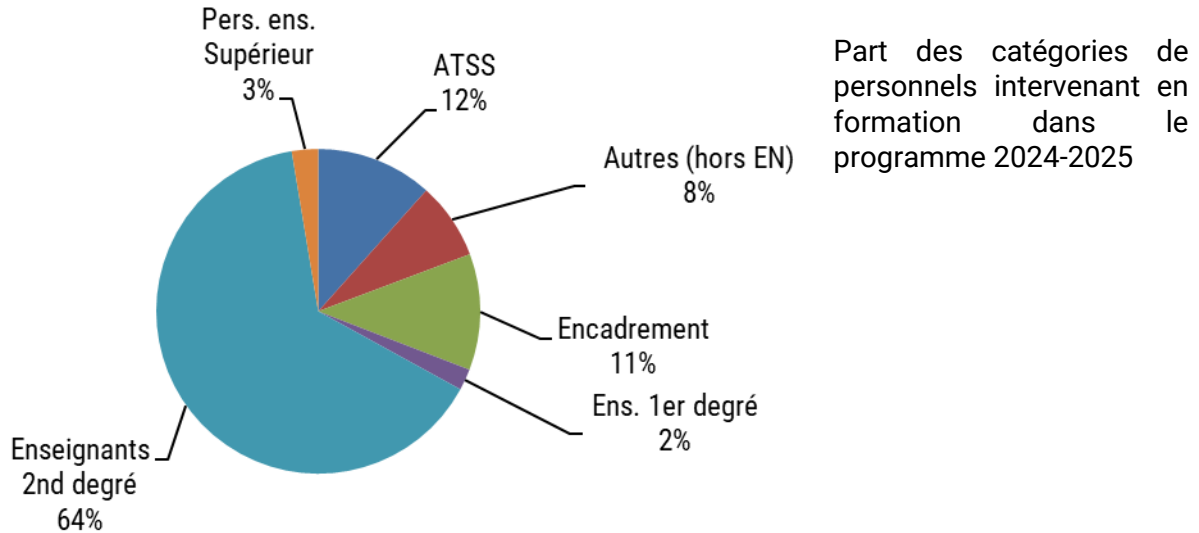
\* Effectif : effectif affecté en établissement public, en activité à ce jour dans l'application GAIA.

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

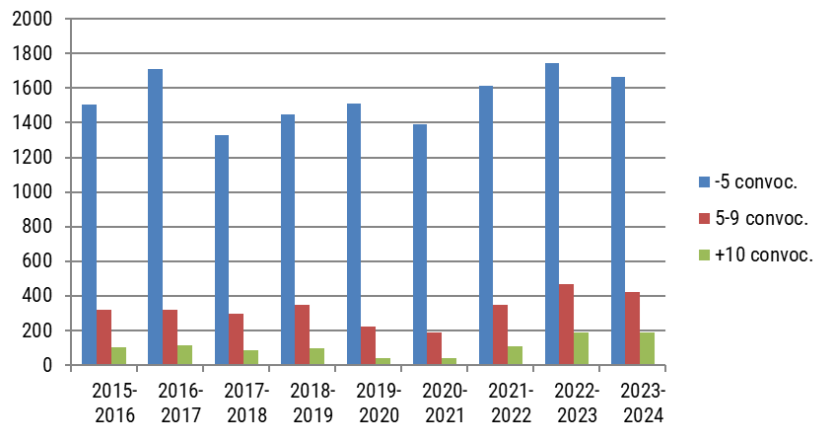
Code du thème	Thème transversal	Nombre de personnes convoquées sur 3 ans	Nombre de personnes présents sur 3 ans	Nombre de jours par personnes formées sur 3 ans	Nombre de jour sur la période précédente
BTAE	BTAE : ENFANTS DU VOYAGE ET NOUVEAUX ARRIVANTS	332	272	1,5	1,5
BTBP	BTBP : ELEVES A BESOINS PARTICULIERS	5254	4489	1,4	1,4
BTEP	BTEP : EDUCATION PRIORITAIRE	3439	2768	1,8	1,7
BTFL	BTFL : FRANCAIS LANG. ETRANGERE /2NDAIRE (FLE/FLS)	402	305	2,0	2,0
BTHP	BTHP : ELEVES A HAUT POTENTIEL	713	579	1,1	1,3
BTIL	BTIL : ILLETTRISME	283	219	0,8	1,2
BTML	BTML : MAITRISE DE LA LANGUE	190	167	1,0	0,9
BTPD	BTPD : PREVENTION DU DECROCHAGE	700	570	2,4	2,6
BTPN	BTPN : ENSEIGNEMENT EN MILIEU PENITENTIAIRE	12	8	1,9	1,9
BTSG	BTSG : ENSEIGNEMENT ADAPTE ET INCLUSION (SEGPA)	203	162	1,8	1,8
CPXX	CPXX : ADAPTATION EVOLUTION DE CARRIERE	188	169	2,8	2,9
CTDP	CTDP : DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	1691	1326	1,1	1,0
NTAO	NTAO : APPLICATION/OUTIL	382	280	2,0	2,1
NTUS	NTUS : USAGES PEDAGOGIQUES DU NUMERIQUE	6442	5223	1,4	1,7
OTFS	OTFS : CONNAISSANCE DES FILIERES DU SUPERIEUR	884	815	2,0	2,0
OTIN	OTIN : OUVERTURE A L'INTERNATIONAL	648	401	0,7	0,6
OTMP	OTMP : DECOUVERTE DU MONDE PROFESSIONNEL	499	390	2,3	2,4
QTAP	QTAP : ACCOMPAGNEMENT DES REFORMES	3312	2683	1,2	1,3
QTEV	QTEV : EVALUATION - ACCOMPT DES ELEVES	2820	2250	1,5	1,7
QTIN	QTIN : INNOVATION	1621	1186	0,9	0,9
VTEC	VTEC : EDUCATION A - ESPRIT CRITIQUE	3034	2606	1,6	1,5
VTGC	VTGC : SURETE EN ETABLISSEMENT	749	630	1,8	1,8
VTGR	VTGR : EDUCATION A - BIEN GRANDIR	4577	3765	2,0	1,9
VTHS	VTHS : HYGIENE ET SECURITE	1440	1140	1,8	1,6
VTRP	VTRP : RISQUES PROFESSIONNELS	1009	845	3,0	2,7
VTSE	VTSE : EDUCATION A - S'ENGAGER	4586	3767	1,5	1,5
VTVE	VTVE : EDUCATION A - VIVRE ENSEMBLE	28854	21201	1,6	1,6
WTAC	WTAC : PARCOURS EDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE	2696	2271	2,2	2,4
WTAV	WTAV : ACCOMPAGNEMENT A L'ORIENTATION	1689	1236	0,7	0,6
WTCS	WTCS : PARCOURS CULTURE SCIENTIFIQUE (CSTI)	378	267	1,7	2,1

## Les intervenants en formation

En 2024-2025, l'académie a fait appel à plus de **2279 intervenants** différents pour assurer les **8561 sessions de formation** organisées dans l'année, données quasiment stables depuis 2022-2023. En moyenne chaque intervenant a assuré 3,8 jours de formation dans l'année.



En 2024-2025, 74% des intervenants ont assuré moins de 5 interventions dans l'année. Seulement 8% des intervenants ont assuré plus de 10 interventions chacun dans l'année



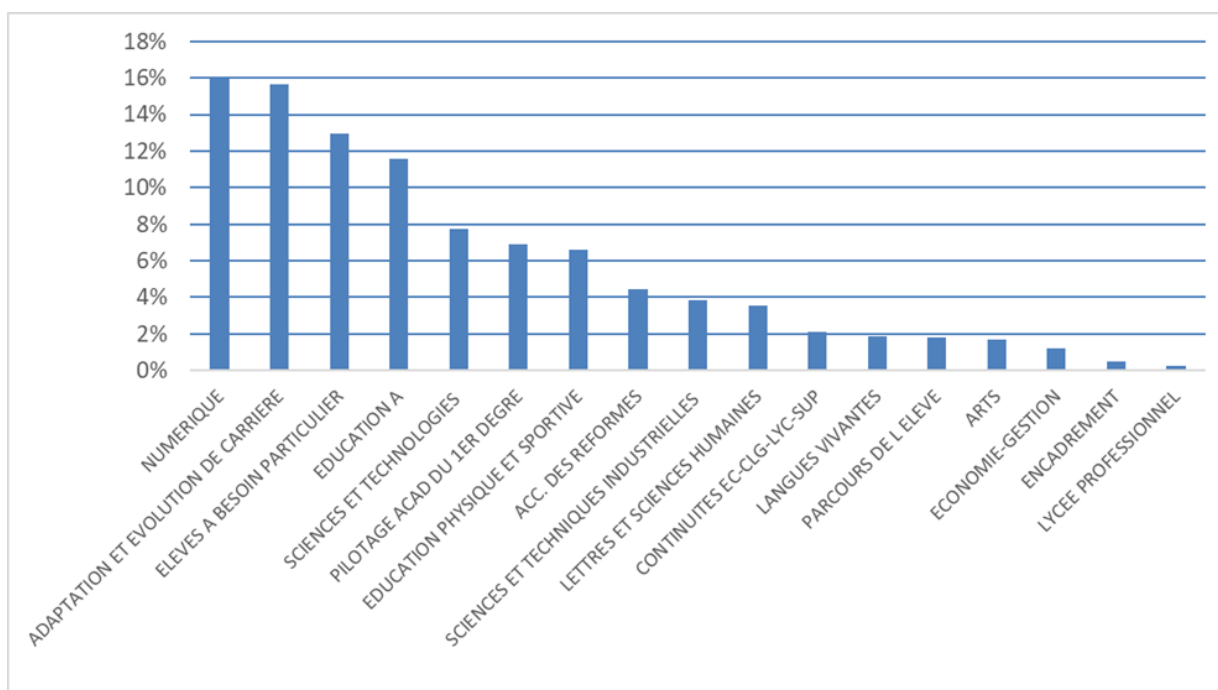
## Les formateurs certifiés CAFFA-CAFIPEMF

L'académie compte 282 formateurs académiques titulaires du CAFFA et 747 titulaires du CAFIPEMF. En 2024-2025, ils ont assuré 25% des interventions dans le programme académique de formation (en progression de 5 points par rapport à l'année précédente)

En moyenne chaque année 75 % 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 pôles Numérique, Adaptation et évolution de carrière (entrée dans le métier, préparations aux concours internes...) et Education A.

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



# ANNEXE 7 : LA CONTINUITÉ PÉDAGOGIQUE - EVOLUTION DE LA FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTS 2D

## 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 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 objectivés :

- 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.

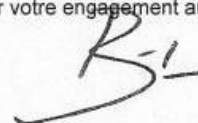
Un travail de collaboration très étroit entre les inspecteurs, les chefs d'établissement et leurs équipes et les prescripteurs de formation (articulation avec le RCD mais aussi rôle que pourraient jouer les "établissements formateurs") constitue une des clés de la réussite de ce nouveau modèle.

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 85 02

Mél : ce.eafc@ac-aix-marseille.fr

Place Lucien Paye

13621 Aix en Provence cedex 1

## Aide à la décision

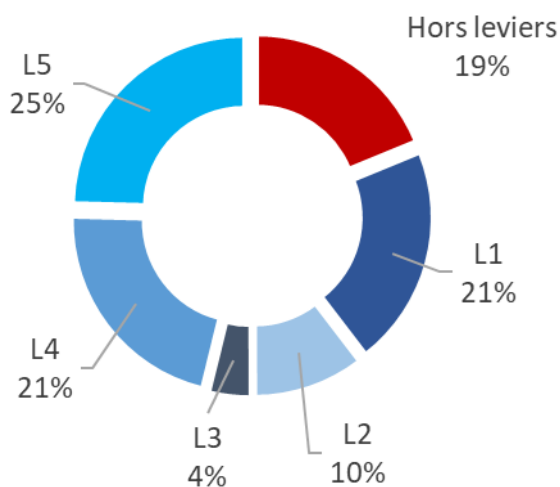
Selon les types de formations certains leviers pourront être activés Les leviers de 1 à 3 sont directement quantifiables mais les leviers 4 et 5 relevant de l'organisation propre au stagiaire (emploi du temps pour organiser son remplacement) ne peuvent afficher que les données supposées.

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

Part de la prescription positionnée hors face à face pédagogique* : 79.88%															
Sous-Totaux : 92435															
Libellé	type de candidature	places	duree (h)	PREVU : journées.st agiaires effectives	% du prévu (pr à la totalité de la prescription)	(1) mercredi apm, fin de journée (max xxh), entre midi et deux	session asynchrone	%(2) conçois scolaires	(4) edtt compatible ou remplacement hors rcd	(5) edtt compatible ou remplacement possible					
				92435	100	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 selon sur le positionnement</i>															
PREPARATION AUX CONCOURS INTERNES (enseignants titulaires)	individuel	980	42	6 860.00	7.42		0.00	200.00	2.92	6 660.00	97.08				
PREPARATION AUX CONCOURS INTERNES (enseignants contractuels)	individuel	410	15	1 025.00	1.11	325.00	31.71	500.00	48.78						
PREPARATION AUX CERTIFICATIONS ???	individuel	1	1	0.17	0.00		0.00								
PERFECTIONNEMENT INDIVIDUEL (préinscription individuelle - multi-sessions)	individuel	14000	7	16 333.33	17.67	3 000.00	18.37	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								
PERFECTIONNEMENT PUBLIC DESIGNE	p. désigné	19000	6	19 000.00	20.55		0.00								
FORMATION COLLECTIVE D'ETABLISSEMENT	collectif	7200	9	10 800.00	11.68		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			1 200.00	100.00				
FORMATION STATUTAIRE / ADAPTATION	p. désigné	3250	12	6 500.00	7.03		0.00	400.00	6.15			5 500.00	84.62		
REFORMES (QTAP ?)	p. désigné	6300	6	6 300.00	6.82		0.00					6 300.00	100.00		
GRANDS PLANS (LAICITE PHARE)	p. désigné	16700	5	13 916.67	15.06		0.00					13 916.67	100.00		
FORMATIONS REGLEMENTAIRES	p. désigné	450	12	900.00	0.97		0.00					900.00	100.00		
FORMATIONS DE FORMATEURS	p. désigné	4900	9	7 350.00	7.95		0.00	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	1 250.00	55.56				

## Leviers mis en œuvre durant l'année 2024-25 – formation des enseignants du 2nd degré

Mois	nb total js convoquées	mercredi apm ; en semaine 12h-14; en semaine >16h; samedi (L1)	session à dist asynch (L2)	vacances scol. (L3)	Individuel, collectif (L4)	adaptation, statutaire, réforme + Laïcité + PHARe (L5)	part des leviers/ total (%)
a_Aout	1 630,67		1 024	606,67			100,00%
b_Septembre	7 892,33	2 191,83	2 255,5		795,5	1 652,67	87,37%
c_Octobre	12 182,17	2 151,25	3 096,17	1 547,67	1 067,83	2 131	82,04%
d_Novembre	10 894,67	2 782	655,83	10,5	2 055,67	3 708,33	84,56%
e_Decembre	8 289	1 937,33	127,67	9	1 860,17	2 972,67	83,33%
f_Janvier	13 870,67	3 072,67	845,33	17	3 551,5	4 217,5	84,38%
g_Fevrier	7 589,5	1 899,75	598,33	942,17	1 897,33	1 287,33	87,29%
h_Mars	11 669,33	2 499,92	747,17		3 234,5	3 173,33	82,74%
i_Avril	8 178,17	1 657,67	134,33	421	1 877,83	1 922,67	73,53%
j_Mai	7 833,33	1 231,67	517,83	11,67	2 197,17	1 667,83	71,82%
k_Juin	6 521,33	781,5	206,67		2 251,5	1 037,17	65,58%
l_Juillet	1 810,17	203,83		275	420,83	411	72,41%
<b>Somme :</b>	<b>98 361,33</b>	<b>20 409,42</b>	<b>10 208,83</b>	<b>3 840,67</b>	<b>21 209,83</b>	<b>24 181,5</b>	<b>81,18%</b>



## 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: parcours de formation (36 à 48h) accompagnement au sein de l'EPLÉ d'accueil accompagnement disciplinaire par les professeurs ressources module de formation <b>Date à anticiper pour publication au 15 mai (parcours de formation estival)</b>	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 programme	Prescripteur	Levier 1, 2 possible Levier 4 travail sur les EdT
	...les enseignants, dans la mise en place de réforme, grands programmes <b>liste des formations publiées avec le PrAF</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)	Public désigné. Dans la discipline/thème considéré(e).	Prescripteur pôle/thème	Levier 4

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,...),...			
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>	EAFC (hors enveloppe disciplinaire)	Levier 1, 2, 3 possibles Levier 4 (jour libéré dans l'EdT du stagiaire)
	Préparations aux concours enseignants internes et	Candidature individuelle <b>Les créneaux et la date de la première session</b>		Impérativement levier 1, 2 ou 3

	réservés (pour les personnels non-titulaire)	<b>obligatoirement connus au 15 mai</b>		
	Préparations aux concours pour les personnels non enseignants	Candidature individuelle		Sans objet
	Certifications, habilitations (CAPPEI, SST, habilitation électrique,...),	Public désigné	Prescripteur du pôle/thème ; EAFC	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 »		Levier 1, 2, 3 possible et conseillé Levier 4 de la responsabilité du stagiaire

# ANNEXE 8 : L'ELABORATION : AIDE À LA DÉCISION

## Le tableau de bord

L'outil indique l'enveloppe attribuée au thème au niveau duquel se réalise cette phase, le nom des prescripteurs associés (contributeurs) ainsi que le nom du CIF référent EAFC. Il mentionne également le volume moyen de formation organisé par le thème au cours des 3 derniers programmes 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 2025-2026 du thème par rapport à la globalité du programme en cours et en mettant en regard la prescription 2026-2027 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 PrAF (2022-2023, 2023-2024, 2024-2025) par le thème et par l'ensemble du PrAF (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 programmes

**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 ;

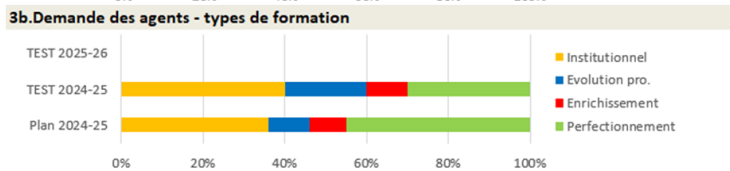
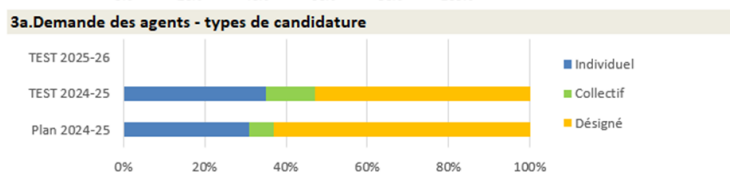
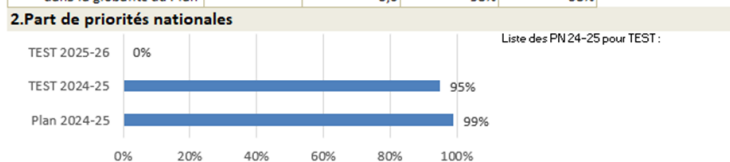
**4. Part des modalités de formation :** indicateur de la mise en œuvre de l'hybridation des modalités (formations en présentiel ou à distance, synchrone ou asynchrone).

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

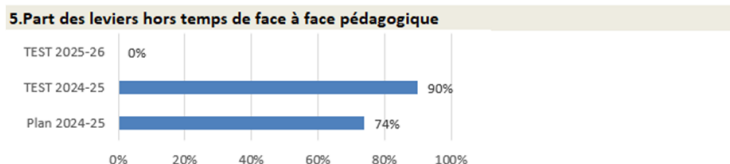
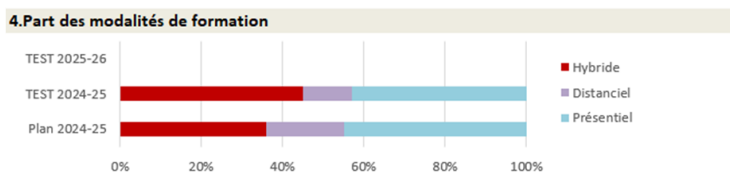
### PREPARATION DU PAF 2025-2026

#### TEST TEST : THEME TEST

1. L'obligation de formation			
	Moyenne du nb j form par personnes convoquées sur 3 ans	Taux d'organisation sur 3 ans	Taux de réalisation sur 3 ans
par le thème TEST	4,0	25%	53%
dans la globalité du Plan	3,6	58%	38%



Institutionnel = Statutaire, adaptation, réforme ; Evolution pro = Prépa concours, certifications, formations diplômantes ; Enrichissement de la formation = Formations de formateurs, productions de ressources, ingénierie de formations (conception, organisation) ; Perfectionnement = tout le reste.



## 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 de question.
	... 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 des bilans des formations 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>▪ des parcours magistère organisés sur sa thématique.</li> <li>▪ des PFR organisés sur sa thématique</li> <li>▪ des PNF organisés et suivis sur sa thématique</li> </ul>
dans l'outil d'élaboration	... procéder à un auto-questionnement (avec l'aide des CIF) du projet de prescription au regard des 5 indicateurs du tableau de bord d'aide à la décision : Obligation de formation (% de non convoqués sur trois ans), mobilisation du programme au service de priorités nationales, prise en compte des demandes –équilibre des modalités d'inscription (individuelles, collectives et désignées), hybridation de la formation, les 5 leviers
	... déterminer les actions de cette année à reconduire en 2026-2027
	... 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 interacadémiques 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.
	Déterminer si certaines actions relèvent de : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ l'enveloppe EP (public EP)</li> <li>▪ l'enveloppe TNE (Public 13 et Numérique)</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
	... identifier nominativement les nouveaux formateurs issus des personnels de l'académie en indiquant pour chaque module, le nom, le prénom et l'établissement d'exercice. Pour les formateurs non académiques préciser s'ils sont INSPE ou CANOPE ou intervenants extérieurs.
	... 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 quand c'est possible dates des sessions</b>
	... préciser les leviers les expliciter.
	... valider l'architecture de la prescription proposée par le CIF
	... vérifier les données de chaque module, reportées par le CIF.
	... 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>	
dès la publication du PrAF	... assurer la cohérence académique et/ou départementale des actions proposées
	... anticiper l'organisation des actions de formation de formateurs (mai-juin ou septembre-octobre)
	... envisager les procédures de communication de la prescription (lettre de rentrée, sites disciplinaires, visio de présentation ...)
	... désigner un organisateur (personne en charge notamment 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.	
Tout au long de l'année	... 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 des bilans de formations pour chacune des sessions réalisées.
	... Effectuer, d'éventuels changements dans la prescription : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Suppression de module/dispositif</li> <li>▪ Modification de module/dispositif</li> <li>▪ 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 coconstruit 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

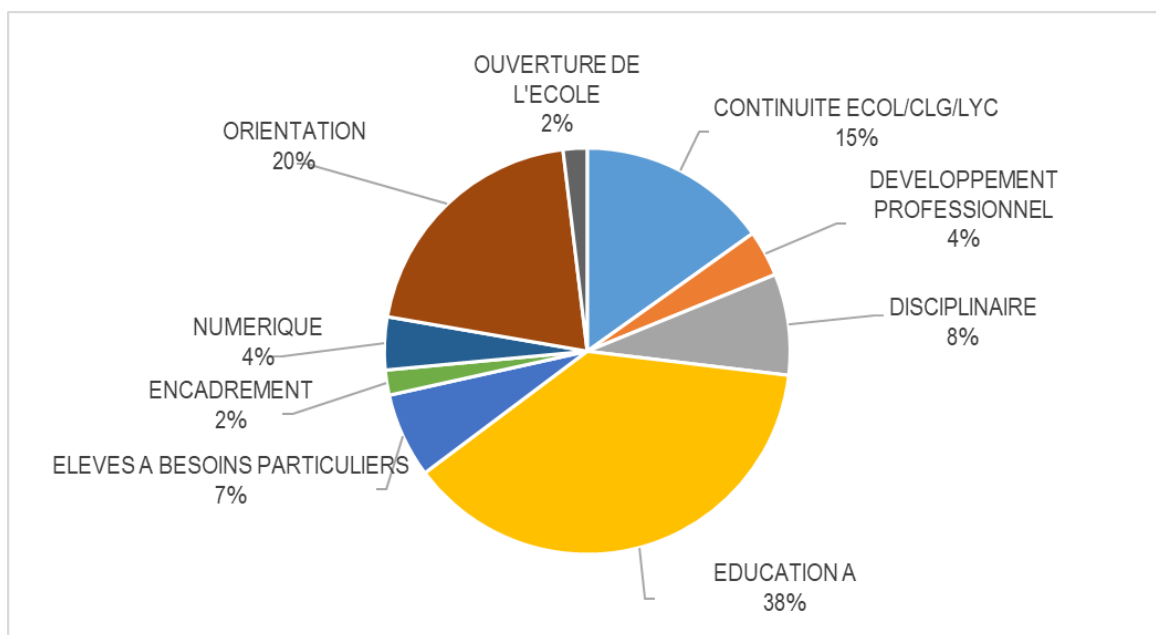
*Une formation répond au besoin d'un collectif qui souhaite acquérir ou actualiser des connaissances, construire ou renforcer un champ de compétences dans la perspective d'une évolution professionnelle. Elle suppose une ingénierie qui précise dans un module les objectifs, les contenus de formation ainsi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

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 2jours 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 PrAF 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 2025-2026 par thème de formation au 11 février 2026.**



12,7% des personnels impliqués dans ces demandes de réseau relève du 1<sup>er</sup> degré.

Thème des demandes	Nombre de personnes impliquées
BTBP : ELEVES A BESOINS PARTICULIERS	203
BTML : MAITRISE DE LA LANGUE	40
CTEN : ENTREE DANS LE METIER - CONTRACTUELS	192
LPXX : LANGUES VIVANTES	60
NTUS : USAGES PEDAGOGIQUES DU NUMERIQUE	156
QTIN : INNOVATION	160
SDMA : MATHEMATIQUES	240
SPXX : SCIENCES ET TECHNOLOGIES	40
VTEC : EDUCATION A - ESPRIT CRITIQUE	90
VTGR : EDUCATION A - BIEN GRANDIR	220
VTHS : HYGIENE ET SECURITE	100
VTSE : EDUCATION A - S'ENGAGER	20
WTAV : ACCOMPAGNEMENT A L ORIENTATION	889
YTCL : CONTINUITES COLLEGE-LYCEES / LYCEES-STS	230
YTEC : CONTINUITES ECOLE-COLLEGE	600

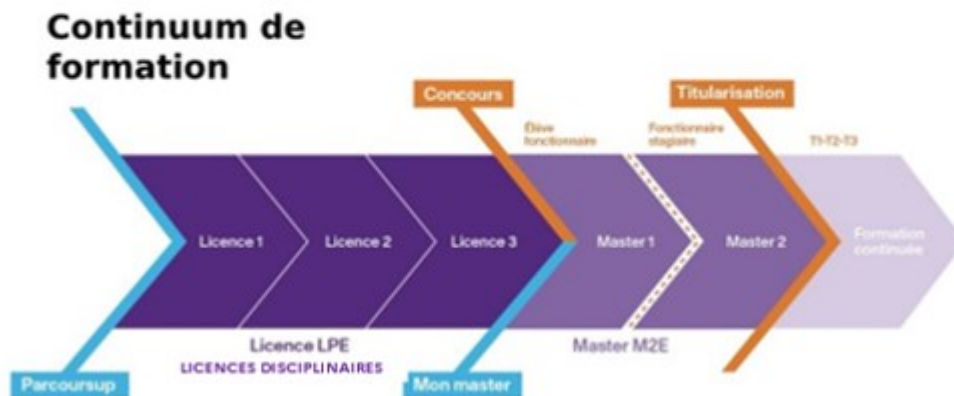
## Carte des réseaux d'établissement de l'académie



# ANNEXE 10 : LA RÉFORME DE LA FORMATION INITIALE DES ENSEIGNANTS ET CPE



## Réforme de la formation initiale: Nouvelle organisation



## ANNEXE 11 : LA FORMATION DES PERSONNELS CONTRACTUELS

PERSONNELS NEO-CONTRACTUELS PARCOURS DE FORMATION PILOTE PAR L'EAFC		
Action de formation	Modalités	Organisation
<b>Pédagogie et didactique de la discipline</b>	<i>Entre 6 et 12h - hybride</i> Formateurs pressentis par les inspecteurs.	Chaque prescripteur ou organisateur crée un groupe dans Sofia, le nomme par sa discipline, puis monte la session
<b>Faire autorité</b>	<i>12h - présentiel</i> Formateurs du groupe académique "Autorité"	Les inspecteurs renseignent les informations des néo-recrutés et l'EAFC monte les sessions
<b>Construire une éthique professionnelle</b>	<i>6h - distanciel</i> Formateurs Canopé.	
<b>L'évaluation comme outil d'apprentissage</b>	<i>6h - distanciel</i> Formateurs Canopé.	
<b>La responsabilité de l'enseignant</b>	<i>3h - distanciel</i> Intervenant MAIF + Juriste	
<b>Repères pour enseigner dans le 2<sup>nd</sup> degré</b> <i>(uniquement pour les personnels recrutés en période estivale)</i>	<i>3h - présentiel</i> Formateurs Canopé.	Liste transmise par la DIPE.
<b>Accompagnement des personnels de laboratoire</b>	<i>9h - hybride (6h présentiel + 3h à distance synchrone.</i> Formateurs confirmés pressentis par les inspecteurs.	Les inspecteurs envoient la liste des enseignants à inscrire à l'EAFC.
<b>Accompagnement de proximité (personnels de laboratoire)</b>	<i>2 x 3h en présentiel</i> Echanges entre pairs	

PERSONNELS CONTRACTUELS (1 an d'ancienneté minimum) FORMATION PILOTEE PAR L'EAFC		
Action de formation	Modalités	Organisation
<b>Climat de classe</b>	<i>12h - présentiel</i> Formateurs du groupe académique "Autorité"	Pilotée par l'EAFC. Inscriptions à candidature individuelle
<b>Disciplinaire ou transversal</b>	<i>Propre à chaque prescripteur - PrAF disciplinaire ou transversal</i>	Pilotée par les inspecteurs. Tous types de candidatures

TUTEURS DES NEO-CONTRACTUELS FORMATION PILOTEE PAR L'EAFC		
Action de formation	Modalités	Organisation
<b>Formation des tuteurs des néo-contractuels</b>	<i>9h - 6h en présentiel + 3h en distanciel</i> Formateurs pressentis par les inspecteurs	Chaque prescripteur ou organisateur crée un groupe dans Sofia, le nomme par sa discipline, puis monte la session.

## ANNEXE 12 : LA PRODUCTION DE RESSOURCES

### Une ressource peut être :

- ◆ La scénarisation et la conception d'un parcours à distance aboutissant à la publication d'un parcours de type magistère.
- ◆ La production d'un ou plusieurs fichiers de différents formats numériques destinés à être diffusés au plus grand nombre de personnes ou à être médiatisés dans un parcours de formation de type magistère

### Une ressource NE PEUT PAS être :

- ◆ Un support de présentation diffusé pendant la formation et à destination de cette seule formation.
- ◆ Des documents destinés à un public restreint.

### Contexte.

Les productions au titre de l'année 2026-27 doivent être déclarées au moment de la construction du programme pour arbitrage et les contrats préalables doivent être soumis aux Cif de pôles avant les congés de fin d'année (décembre), la livraison doit impérativement intervenir avant le mois de juillet 2027.

**La ressource devra être transmise à l'E AFC qui la mettra à disposition des personnels de l'académie via un espace numérique dédié. Le responsable de la publication de cette ressource restera le prescripteur qui l'a commandée.**

**Sans communication de la ressource, il n'y aura pas de mise en paiement des heures effectuées.**

### Calendrier d'organisation.

Mars-juin 26	Au moment de la construction du programme de formation	Le prescripteur informe de son souhait de produire des ressources
Décembre 26	Déclaration de mise en route de la production	Contrat prévisionnel de la production (magistère). Le contrat doit être créé avec les données initialement connues : date prévisionnelle, nature de la production, identification des producteurs,
Au plus tard mi-juillet 27	Déclaration de fin de la production	Le contrat doit être complété avec les données bilan de la production. Le prescripteur atteste de la réalisation dont il est responsable et la rend accessible à l'E AFC.
A réception	Diffusion de la ressource	Publication de production sur un espace dédié
Avant novembre 27	Rémunération	Mise en paiement des vacations pour rémunérer les producteurs

## Rémunération

Dans le cas de la production d'un document	Deux heures de productions sont rémunérées une vacation au taux fixe de 41.2€						
Dans le cas de la conception d'un parcours de formation à distance		Durée à distance suivie par stagiaires	Temps travail concepteur	part fixe (vac.)	part variable TT conception (vac.)	Rému. (vacations)	
	<b>Conception n.1</b>	<b>3 et +</b>		<b>3</b>		<b>3</b>	
	<b>Conception n.2</b>	<b>3</b>	fonction durée stag.	<b>6</b>	<b>1,5</b>	<b>3,5</b>	<b>5</b>
		<b>6</b>		<b>9</b>	<b>1,5</b>	<b>4,5</b>	<b>6</b>
		<b>9</b>		<b>15</b>	<b>1,5</b>	<b>7,5</b>	<b>9</b>
		<b>12 et +</b>		<b>20</b>	<b>1,5</b>	<b>10,5</b>	<b>12</b>
	<b>Conception n.3</b>	<b>3</b>	fonction durée stag.	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>
		<b>6</b>		<b>24</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>18</b>
		<b>9</b>		<b>36</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>24</b>
		<b>12 et +</b>		<b>48</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>30</b>

## ANNEXE 13 : 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 Magistère :
  - 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 PrAF et faire l'inventaire des actions à conduire.
- ◆ Anticiper d'une année sur l'autre les formations complexes à hybrider.
- ◆ Désigner les équipes d'organisateur 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>
  - Guide des activités du formateur dans le cadre de la formation asynchrone
  - Grille de rémunération accompagnement
  - Grille de rémunération conception de parcours

## ANNEXE 14 : 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 PrAF 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 PrAF 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 15 : LES ENVELOPPES BUDGÉTAIRES – STRATÉGIE D'UTILISATION

L'enveloppe attribuée à chaque thème disciplinaire, transversal ou métier fixe un cadre budgétaire dans lequel le programme 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 16 : LES PERSONNELS JEUNESSE ET SPORT**

### **Textes de référence:**

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

### **Deux catégories de personnels:**

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

### **Différents types de formation**

- ◆ la formation statutaire des corps spécifiques,
- ◆ le programme national de formation (PNF)
- ◆ les formations interministérielles
- ◆ le PrAF 2026-2027 à construire

### **Validation des demandes de formation**

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

## **ANNEXE 17 : LES PROJETS PORTÉS PAR L'EAFC**

### **Projet Recherche collaborative « AMPIRIC » - PIA3**

**L'appel à projet de recherche collaborative Ampiric – EAFC 2026. 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 psychosociaux 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 6 (2025-2026)

### 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 (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 ([www.ampiric.fr](http://www.ampiric.fr)) 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 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); [amandine.soragna@univ-amu.fr](mailto:amandine.soragna@univ-amu.fr);  
[mathilde.favier@univ-amu.fr](mailto:mathilde.favier@univ-amu.fr) ; [nicolas.mascret@univ-amu.fr](mailto:nicolas.mascret@univ-amu.fr); [sandrine.eschenauer@univ-amu.fr](mailto:sandrine.eschenauer@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 9 mars 2026. 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 ainsi que le(s) conseiller(s) en ingénierie de formation 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.

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.

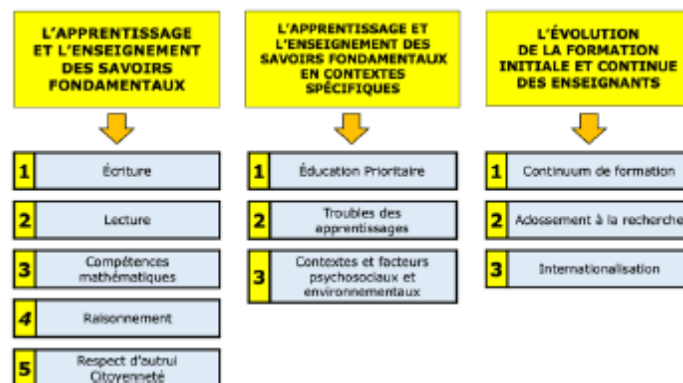
Toutefois, un chercheur peut être membre associé d'un second projet. Le titre d'associé implique que le chercheur concerné n'exerce pas de responsabilité dans l'équipe de recherche et n'est pas un acteur majeur du projet. La cohérence et la faisabilité du projet repose sur les membres principaux actifs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

**Par ailleurs la méthodologie de recherche employée devra être décrite en détail dans la fiche de dépôt dans la partie « méthodologie envisagée ».**

Au delà de la mesure d'impact et de la précision de la méthodologie employée, les principaux critères d'évaluation porteront sur l'intégration du projet dans le périmètre d'Ampiric, l'implication du réseau et des enseignants dans le projet de recherche et l'excellence scientifique.

### 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. Attention, seules les dépenses nécessaires à la réalisation des objectifs du projet tels qu'énoncés dans la fiche de dépôt, sont éligibles sur la ligne de crédit accordée. Toutes dépenses ne s'inscrivant pas dans ce cadre devront être remboursées au pôle Ampiric par le laboratoire du porteur de projet. 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 et à la diffusion 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 alloués 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.

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 sanctuarisé 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 2025-26 – Action 2

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>			
<b>Résumé du projet (max. 500 mots)</b>			
<b>Mots-clés (4 à 5 mots clés)</b>			
<b>Expliquez en quoi votre projet contribue aux objectifs du pôle AMPIRIC (max. 5 lignes)</b>			

<b>Axe(s) prioritaire(s) visé(s)</b>	
<b>Domaine 1 : L'apprentissage et l'enseignement des savoirs fondamentaux</b>	
<input type="checkbox"/> Lire ; <input type="checkbox"/> Écrire ; <input type="checkbox"/> Compter ; <input type="checkbox"/> Respecter autrui ; <input type="checkbox"/> Reasonner	
<b>Domaine 2 : L'apprentissage et l'enseignement des savoirs fondamentaux en contexte spécifique</b>	
<input type="checkbox"/> Éducation Prioritaire ; <input type="checkbox"/> Troubles des apprentissages ; <input type="checkbox"/> Contextes et facteurs psychosociaux et environnementaux	
<b>Domaine 3 : Évolution de la formation initiale et continue des enseignants</b>	
<input type="checkbox"/> Adossement à la recherche ; <input type="checkbox"/> Continuum de formation ; <input type="checkbox"/> Internationalisation	
<b>Quelles mesures des effets de vos travaux sur l'apprentissage des savoirs fondamentaux et/ou le développement professionnel des enseignants envisagez-vous ? A quelle échéance ?</b>	
...	
<b>3. DESCRIPTION DU PROJET</b>	
<b>Contexte et problématique à l'origine du projet</b>	
<b>Enjeux</b>	
<b>Pour la recherche</b>	
<b>Pour le terrain</b>	
<b>Pour la formation des enseignants</b>	
<b>Objectifs</b>	
<b>Critères d'atteintes des objectifs (max 5)</b>	
<b>Terrain</b> (nombre d'établissements/ classes/élèves, niveau(x) scolaire(s), discipline(s) ...)	
<b>Méthodologie détaillée de recueil et d'analyses de données</b>	

Étapes du projet et calendrier prévisionnel	
Dépôt du projet auprès du Comité d'éthique	Date de dépôt :
Merci d'intégrer ici un retro-planning ex : diagramme de Gantt indiquant les différentes étapes de réalisation du projet	
En quoi votre projet pourra-t-il contribuer à	
Apporter de nouvelles connaissances ?	
Améliorer les pratiques des professionnels de l'éducation ?	
Améliorer les apprentissages fondamentaux des élèves ?	
4. ORGANISATION DE LA COLLABORATION	
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>	
..	
5. RESULTATS (production scientifique/formation/ressources)	
<b>Modalités envisagées pour la valorisation de cette recherche</b> (préciser notamment comment les résultats seront ré-investis dans des actions de formation)	
...	
Productions scientifiques et ressources envisagées	
Publications et communications scientifiques (francophones/internationales)	

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>	
<b>Besoin de l'usage du matériel du plateau expérimental AMPIRIC</b>	<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 ...)
<b>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 ?</b>	
Risques anticipés	Dispositifs de maîtrise envisagés
...	
<b>Autres remarques et précisions :</b>	
....	
<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>
<b>TOTAL :</b>	<b>TOTAL :</b>

## ANNEXE 18 : 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 PrAF (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.
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	Programme 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 19 : 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°550 du 20 novembre 2025 : Frais de déplacement  
<https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/index.php/accueil/details/id/1152/p/1/ps/1/r>
- ◆ Bulletin académique n°1048 du 2 juin 2025 : Formation initiale FSTG et 1/3 temps alternants RS23 (1D-2D)  
<https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA1048/SG1048-187.pdf>
- ◆ Bulletin académique spécial N°389 du 26 novembre 2018 - Réseaux des établissements  
[https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA389S/BASPE\\_389.pdf](https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA389S/BASPE_389.pdf)
- ◆ 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>
- ◆ 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>

### *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>

