

Académie de Martinique

Cahier des charges de la formation

Année 2021/2022

Table des matières

1. Avant-propos	3
2. Les principes applicables à la formation continue académique des personnels	4
3. Orientations académiques de la formation continue pour les années 2020-2022	4
4. Objectifs opérationnels de la formation	6
• Inter-degré :	6
• Calibrage de la formation	6
• Développement de l'accompagnement des évolutions professionnelles et de la valorisation des compétences	6
• Formation de formateurs :	6
• Missions PNF	6
• La formation en éducation prioritaire	6
• Le calibrage de l'offre de formation	7
5. Les acteurs et opérateurs de la formation académique	7
6. Préconisations stratégiques pour la construction des PAF enseignant, encadrement et IATSS	10
7. Formation à distance : M@gistère	13
8. Enveloppes budgétaires prévisionnelles	14
ANNEXE 1 : Schéma directeur de la formation 2019-2022	15
Les principes applicables à la formation continue des personnels du ministère	15
Orientations de la formation continue pour les années 2019-2022	16
- Se former et perfectionner ses pratiques professionnelles : s'adapter aux évolutions des métiers ;	16
Axe 1 - Se situer dans le système éducatif	16
Axe 2 - Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles	17
Public : tous les personnels	17
Public : personnels pédagogiques et psychologues de l'éducation nationale	17
Public : personnels d'encadrement	18
Public : personnels administratifs et techniques	18

Public : acteurs RH et de formation	18
Public : personnels sociaux et de santé	18
Axe 3 - Être accompagné dans son évolution professionnelle et valoriser ses compétences.....	18
Modalités de mise en œuvre	19
ANNEXE 2 : Rémunération	22
ANNEXE 3 : Calendrier du PAF 2021-2022	23
ANNEXE 4 : demi-journées des inspecteurs.....	24
ANNEXE 5 : Priorités académiques 2020-2022	25
ANNEXE 6 : Priorités nationales 2020-2022 1 ^{er} degré.....	26
ANNEXE 7 : Priorités nationales 2020-2022 2 nd degré.....	28
ANNEXE 8 : Priorités nationales 2020-2022 ATSS-Encadrement	30
ANNEXE 9 : Codage des compétences du référentiel du 25 juillet 2013	32
ANNEXE 10 : Référentiel des compétences du formateur.....	33

1. Avant-propos

Mesdames et Messieurs,

À l'occasion de la publication du cahier des charges 2021-2022, je souhaite m'adresser à celles et ceux ayant la responsabilité de former les personnels de notre académie.

Je tiens tout d'abord à vous remercier, pour les efforts considérables déployés depuis bientôt deux ans pour maintenir au plus haut niveau la qualité des enseignements dispensés, malgré les contraintes sanitaires. Le contexte de crise nous a amenés à rechercher et trouver les solutions les plus adaptées pour répondre aux problématiques nouvelles qui se présentaient. La formation a fortement contribué à cet élan : malgré le confinement et les mesures sanitaires contraignantes, vous êtes parvenus à dispenser des contenus ou à participer à des actions pour permettre la réussite des élèves. Loin de s'arrêter, l'activité formative s'est poursuivie sous des formes nouvelles : visioconférences, classes virtuelles, webinaires, etc.

Toutefois, cette situation exceptionnelle est l'occasion d'une réflexion de notre part : notre académie est bien plus que d'autres soumise à l'aléa climatique, volcanique, sismique. Ce type de phénomènes peut à tout moment empêcher le bon fonctionnement de tout ou partie de notre système éducatif académique. Nous devons donc, continuellement, relever le défi de la continuité du service public d'éducation. Cela signifie que tous les personnels doivent disposer de compétences techniques et pédagogiques pour poursuivre leurs tâches à distance, que les formateurs soient en mesure d'assurer leurs actions selon tous les modes, que les contenus permettent aux stagiaires de mettre en pratique leurs formations en présentiel comme en distanciel. Car les échanges ne se font pas de la même manière à distance ou in situ : c'est une des leçons que nous tirons de l'expérience du Covid-19.

C'est la raison pour laquelle j'ai décidé d'accorder une priorité à ce que chacun et chacune soit formé – et *bien* formé – à exercer son métier sous toutes ses formes. Pour l'année scolaire 2021-2022, le nombre de formations hybrides ou à distance devra être portée à 60% minimum. Les formateurs et formatrices exerçant à distance verront leurs indemnités revalorisées. La création et l'adaptation de parcours M@gistère seront rémunérées. Par ailleurs, un nouveau type de fonction est créé : celui de modérateur chargé d'assurer, lors des séances à distance, la logistique de la formation. Il sera rétribué à cet effet. Enfin, des Groupes Recherche et Formation dédiés spécifiquement à l'enseignement et la formation à distance sont créés pour le premier degré, l'enseignement général et l'enseignement professionnel.

Un effort sans précédent est donc fourni par l'académie de Martinique pour que ses personnels renforcent leurs compétences professionnelles. Gageons que cet effort produira les résultats escomptés sur la réussite de tous nos jeunes martiniquais et martiniquaises. Je sais que chacun et chacune d'entre vous partage cette volonté et qu'ensemble, nous saurons relever ce défi.

Pascal JAN
Recteur

2. Les principes applicables à la formation continue académique des personnels

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

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

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

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

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

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

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

3. Orientations académiques de la formation continue pour les années 2020-2022

Les orientations de la formation continue des personnels de l'académie répondent aux **trois axes de mise en place du schéma directeur de la formation (voir annexe 1)**.

Pour les deux années scolaires à venir les priorités retenues de chaque PAF sont :

PAF 1^{er} degré

Axe 1 : Se situer dans le système éducatif

- l'instruction obligatoire à 3 ans ;
- la culture juridique et les fondamentaux du droit de la Fonction publique

Axe 2 : Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles

- favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves : optimiser les conditions d'apprentissage pour tous ;
- travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail

PAF 2nd degré enseignement général

Axe 1 : Se situer dans le système éducatif

- la mise en œuvre de la réforme du lycée et du baccalauréat : objectifs, contenus, modalités ;
- la culture juridique et les fondamentaux du droit de la Fonction publique

Axe 2 : Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles

- incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République ;
- favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves : optimiser les conditions d'apprentissage pour tous ;
- travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail

PAF 2nd degré enseignement professionnel

Axe 1 : Se situer dans le système éducatif

- la réforme de la voie professionnelle : valorisation des filières, accompagnement des évolutions de la filière GA ;
- la culture juridique et les fondamentaux du droit de la Fonction publique

Axe 2 : Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles

- favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves : optimiser les conditions d'apprentissage pour tous ;
- travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail ;

PAF IATSS-Encadrement

Axe 1 : Se situer dans le système éducatif

- la déontologie de la Fonction publique : principes et modalités ;
- la culture juridique et les fondamentaux du droit de la Fonction publique

Axe 2 : Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles

- travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail ;
- savoir gérer les relations et conflits entre élèves ou avec les adultes : savoir-faire et savoir-être ;

Attentes de l'académie envers les prescripteurs

- travailler en collaboration étroite avec leurs autres collègues prescripteurs en vue de la mise en place d'actions inter-catégorielles, interdisciplinaires et inter-degrés ;
- mettre en place un plan de formation pluri-annuel de tous les personnels placés sous leur responsabilité afin que l'ensemble de ceux-ci soient formés à terme sur les thèmes indiqués pour chaque PAF ;
- organiser ces formations en mode « public désigné ».

En dehors de ces formations obligatoires, les prescripteurs proposeront des actions répondant aux besoins tirés de l'enquête réalisée en décembre 2020, des constats tirés du terrain et des priorités fixées sur le plan académique et national.

4. Objectifs opérationnels de la formation

- **Inter-degré** : La mise en place d'actions **inter-degré** nécessite une **vigilance accrue** : une concertation entre prescripteurs du 1^{er} et du 2nd degré doit être mise en place de façon préalable à la proposition de descriptif à valider au PAF.
- **Calibrage de la formation** : 3 jours de formation minimum seront proposés aux personnels :
 - Pour le premier degré, en utilisant les 18 heures d'animation pédagogique obligatoire faisant partie des 108 h annualisées.
 - Dans le second degré et pour les ATSS, le volume d'heures de formation est estimé à 3 journées de formation, hors préparation concours.
- **Demi-journées des inspecteurs** : la massification de la formation impose de recourir à des formations hybrides et d'utiliser de manière accrue les créneaux des **½ journées de l'inspecteur** (voir annexe 3).
- **Formations d'Initiative Locale (FIL)** : les formations de proximité sont à privilégier et leur nombre doit donc augmenter sur les territoires. La DIFAPP accompagne les établissements scolaires, circonscriptions, réseaux, services déconcentrés... dans la mise en place de **FIL** répondant aux besoins de la communauté éducative. Il convient donc que les chefs d'établissement et les inspecteurs référents diagnostiquent ces besoins et proposent des formations de ce type. Aussi, il conviendra que les actions mises en place à l'échelle d'un établissement ou d'une circonscription visant à former les personnels sur des problématiques propres soient identifiées comme FIL et fassent donc l'objet de convocations extraites de l'application GAIA.
- **Développement de l'accompagnement des évolutions professionnelles et de la valorisation des compétences** : la politique académique de formation doit réserver 10 à 20% du budget alloué à la formation continue pour répondre à la demande des personnels et les accompagner individuellement dans leur parcours professionnel dans le cadre des axes fixés par l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 renforçant les droits à formation des agents publics et créant un droit à l'accompagnement personnalisé.

Dans le cadre formatif, le tutorat, la co-observation et l'accompagnement de proximité par les animateurs, les Maîtres Spécialisés Itinérants (MSI), les formateurs, pourront faire l'objet de dispositifs de formation clairement identifiés dans les volets 1er degré et 2nd degré du PAF.

Enfin, des actions de formation favorisant le travail en équipe et entre pairs seront mises en place telles que la recherche-action, l'analyse de pratiques professionnelles, l'analyse de situations professionnelles...

- **Formation de formateurs** : L'académie poursuit son effort de professionnalisation des acteurs de la formation (CAFFA/CAFIPEMF, formateurs des GRF, cellule ingénierie de formation, prescripteurs, coordonnateurs, gestionnaires...)
- **Missions PNF** : Dans le cadre du Plan National de Formation (PNF), un prévisionnel de missions sera établi et soumis à la validation de Monsieur le Recteur.
- **La formation en éducation prioritaire** : Priorité 5 du référentiel de l'éducation prioritaire, la formation est un axe fort de la politique d'éducation prioritaire.

Le PAF présentera des propositions de formation à public désigné par les co-pilotes des réseaux et des actions de Formation d'initiative Locale (FIL) formulée par les réseaux. L'offre de formation en éducation prioritaire sera l'objet d'une publication spécifique.

- **Le calibrage de l'offre de formation** : Les formations mises en place devront permettre à tous les personnels de l'académie de bénéficier à minima de **3 jours de formation pendant l'année scolaire**, hors préparation aux concours qui se déroulent hors du temps de travail. Les personnels auront la possibilité d'exprimer jusqu'à **six vœux de modules** de formation.

5. Les acteurs et opérateurs de la formation académique

La politique académique de formation, déclinée sous la forme d'un cahier des charges, est décidée par le Recteur et mise en œuvre par la Direction de la Formation et de l'Accompagnement des Parcours Professionnels (DIFAPP), après consultation des instances et des acteurs suivants en tant que de besoin et de façon non exhaustive :

Le Conseil Académique de Formation (CAF)

Sans préjudice des attributions du comité technique académique (CTA) en matière de formation, de développement des compétences et des qualifications professionnelles, le Comité Académique de Formation (CAF), présidé par le Recteur est consulté sur la mise en œuvre du plan académique de formation, de son élaboration à son bilan. Cet organe reprend les attributions du Conseil Départemental de Formation pour le 1^{er} degré.

Les décisions sont prises par le Recteur éclairé par les avis du CAF et d'un Groupe de Travail composé des représentants des personnels siégeant au CTA. Le PAF est validé en CTA.

Les prescripteurs ou offreurs

Les principaux prescripteurs et offreurs des dispositifs de formation sont :

- Les Inspecteurs assistés le cas échéant de leur Groupe de Réflexion pour la Formation, les conseillers de Recteur,
- Les Conseillers Techniques de Recteur,
- Les Chefs d'établissement,
- Le SGA-DRRH assisté de ses GRF,
- Les responsables de directions et services,
- L'INSPE et l'Atelier CANOPE en concertation avec le Rectorat
- La DIFAPP dans le domaine de la formation de formateurs en particulier.

Les directeurs de service, les inspecteurs et les chefs d'établissement conçoivent dans le cadre de leur projet de service ou de leur projet d'établissement leur volet formation et se font le relais des demandes de formation de leurs personnels. Ils proposent, en concertation avec les ingénieurs de Formation de la DIFAPP des dispositifs de formation conformes au cahier des charges validé par le Recteur.

La DIFAPP

La DIFAPP est composée d'une direction, d'ingénieurs de Formation, de coordonnateurs disciplinaires et de gestionnaires de formation.

L'Ingénierie de Formation est organisée comme suit :

- PAF 1er degré : paf1d@ac-martinique.fr ou irene.de-chavigny@ac-martinique.fr
- PAF 2nd degré : paf2d@ac-martinique.fr ou danielle.meril@ac-martinique.fr
- PAF ATSS - Encadrement : pafATSS@ac-martinique.fr ou max-burdy@ac-martinique.fr
- Formations sur site : formations-sur-site@ac-martinique.fr ou monique.villet@ac-martinique.fr

Les Ingénieurs de Formation de la DIFAPP travaillent avec les prescripteurs et offreurs à l'analyse des besoins en formation et à la formulation de l'offre de formation. Ils supervisent les campagnes de proposition de dispositifs dans leurs secteurs en responsabilité, pilotent la saisie de ces dispositifs dans l'application métier GAIA en collaboration avec les coordonnateurs disciplinaires et les IEN du 1er degré jusqu'à la saisie des modules. Ils contribuent à la conception du budget prévisionnel du PAF dans le cadre budgétaire défini et veillent à sa bonne mise en œuvre.

L'ingénierie administrative, budgétaire et financière des missions de formation dans le cadre du PNF, des formations inscrites au PAF et des formations sur site constitue le second axe de l'activité de la DIFAPP.

Les coordonnateurs disciplinaires de formation

Les inspecteurs ont la possibilité de nommer un enseignant coordonnateur disciplinaire. Il dépend fonctionnellement de la DAFPEN.

Les coordonnateurs disciplinaires sont responsables opérationnels, dans le second degré, de formation, acteurs déterminants de la qualité des formations dispensées.

Dans le 1er degré, ce sont les IEN de circonscription qui sont les responsables opérationnels de formation.

Les formateurs

Les formateurs ont pour missions de concevoir et d'animer des formations, en présentiel et/ou à distance, articulées sur des situations de travail dans le but de faire acquérir ou de développer des compétences préalablement définies par rapport des objectifs de formation découlant d'objectifs de changement.

Le formateur s'engage à :

- transmettre à la DIFAPP le contenu pédagogique de son intervention.
- ajourner les formations si, à l'ouverture du stage, l'effectif des stagiaires est inférieur à 8 (sauf exception dûment validée par le DAFPEN).
- transmettre au coordonnateur de leur discipline ou de leur spécialité : les listes d'émargement, les évaluations, les états de frais de déplacement, les états pour la rémunération des formateurs au plus tard dans les deux semaines qui suivent la fin du stage.
- faire évoluer leurs modalités de formation en hybridant leurs formations (ajout d'un volet distant) et/ou en tutorant des formations hybrides ou à distance.

Avec l'accord des formateurs, des conférences pourront être filmées et mises en ligne sur le site académique.

Les formateurs à distance

Tous les formateurs doivent être compétents pour former à distance et en présentiel. Aussi, les prescriptions contenues dans le paragraphe précédent s'appliquent dans les mêmes termes à ces deux modes de formations. Cependant, le confinement et la continuité pédagogique nous ont enseigné que l'acte pédagogique ou la tenue de formations à distance ne se pratiquent pas de la même manière qu'en présentiel. Aussi a-t-il été décidé de faire de la formation des personnels à l'enseignement à distance une priorité absolue. Cette politique se traduit de la manière suivante :

- La mise en place de Groupes Recherche-Formation dédiés à l'enseignement à distance pour chaque PAF ;
- La présence de co-animateurs dans les actions en distanciel, rémunérés chacun au même taux ;
- La création du modérateur intervenant auprès des formateurs et chargé du contrôle des présents, du suivi des questions posées dans les chat, de l'organisation de la prise de parole, de la résolution des problèmes liés à la connexion... Il est rémunéré à cet effet.
- Le renforcement de la création et de l'adaptation de parcours M@gistère en vue de développer les actions en autoformation des personnels

Les stagiaires

Le stagiaire s'engage à :

- être ponctuel et assidu,
- avertir en cas d'indisponibilité le coordonnateur par qui il aura été contacté par mail au préalable ou, à défaut, la DIFAPP : secretariat-difapp@ac-martinique.fr.
- consulter régulièrement son mail académique pour une communication optimale,
- renseigner l'évaluation stagiaire après le stage.

Dans le 1^{er} degré, le stagiaire ne doit en aucun cas quitter sa classe avant l'arrivée du remplaçant (sauf consignes de l'IEN de la circonscription).

L'Université – Institut Supérieur du Professorat et de l'Education (INSPE)

Une convention annuelle établit le partenariat entre l'INSPE et l'Académie de la Martinique.

La formation statutaire des stagiaires se réalise dans le cadre d'un DU.

CANOPE

Dans le cadre d'une convention entre l'académie et CANOPE, des actions de formation proposées par CANOPE sont intégrées au PAF et des personnels de CANOPE participent aux stages du PAF.

Les acteurs de la formation dans l'enseignement privé

Bien que bénéficiant de formations qui leur sont propres, les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat sont conviés, entre autres, par les inspecteurs aux actions portant sur les réformes dans leurs disciplines respectives.

Une convention est signée avec FORMIRIS et/ou l'IFAGEC, organismes en charge de la formation des personnels de l'enseignement privé, correspondant au BOP 139.

Au premier degré, les professeurs des établissements d'enseignement privé sont conviés aux animations pédagogiques de leur bassin de formation.

Les partenaires extérieurs

De façon non exhaustive, les personnes physiques et morales suivantes pourront participer à la formation des personnels de l'académie après validation du DAFPEN :

- Des partenaires tels que l'Universités des Antilles, l'INSPE, l'atelier CANOPE, la CTM, la MGEN, La MAIF, le GIP/FCIP, l'IREPS et tous les organismes agréés par l'ARS, la MILDT, l'OCCE, l'USEP...
- Les formateurs titulaires du CAFFA ou du CAFIPEMF et les autres formateurs validés par leurs supérieurs hiérarchiques.
- Des formateurs externes à l'Education Nationale.
- FORMIRIS et l'IFAGEC pour l'enseignement privé.

Priorité sera donnée aux partenaires agréés dont la liste est fournie sur le site de l'académie de Martinique ou par demande à l'adresse ce.pvs@ac-martinique.fr.

6. Préconisations stratégiques pour la construction des PAF enseignant, encadrement et IATSS

Le recueil des besoins

Celui-ci se réalise par trois biais :

- L'enquête à laquelle les personnels ont répondu en décembre 2020 ;
- Les retours du terrain suite aux rencontres entre les personnels et leur hiérarchie ;
- Les priorités académiques et ministérielles

A partir de ces éléments, chaque prescripteur élabore son offre de formation en complétant le tableau fourni en annexe (annexe X) et saisit cette offre dans GAIA dans le respect scrupuleux du calendrier des opérations liées à l'élaboration du PAF. Il est rappelé que cette saisie est laissée à l'initiative des prescripteurs et de leurs coordonnateurs. Aucune offre ne pourra être acceptée après validation du PAF par M. le Recteur. Il est demandé de même une particulière attention au budget prévisionnel des actions qui ne pourra pas être changé une fois celui-ci validé.

Un soin tout particulier doit être apporté au type de candidature :

- **Candidature individuelle** : elle permet aux personnels d'individualiser leurs parcours de formation professionnelle en fonction de leurs besoins didactiques et pédagogiques.

Le personnel s'inscrit entre juillet et septembre.

Pour le premier degré, un projet d'attribution (liste des professeurs des écoles retenus ou non), généré par l'application de gestion des formation GAIA, est utilisé pour gérer la campagne d'inscriptions individuelles aux stages. Une règle de choix des stagiaires, arrêtée en CAPD où siègent les représentants des personnels, relève d'un arbitrage et se traduit par un barème formation continue.

En l'absence de CAPD, le projet d'attribution est validé de fait au regard de ce barème : les professeurs des écoles sont retenus ou non, en fonction des paramètres injectés dans le calcul du barème et après d'éventuels ajustements (par exemple : suppression des stages dont le nombre de candidatures est insuffisant, correctifs en fonction des moyens de remplacement, suppression de stagiaires hors public, etc).

Après la validation du projet dans l'application, le statut des candidatures est visible par les professeurs des écoles sur le portail ARENA, via le suivi de formation dans GAIA individuel (GAIA bleu).

Concernant le traitement de la campagne d'inscriptions individuelles aux animations pédagogiques, la liste des professeurs des écoles est arrêtée dès lors que le numerus clausus est atteint. Dans ce cas, il n'y a ni de traitement de barème, ni lancement de projet d'attribution.

Pour le second degré, la candidature est ensuite soumise à l'avis du chef d'établissement.

Pour les IATSS, la candidature est soumise à l'avis du directeur de service.

- **Public désigné** : les responsables pédagogiques déterminent les publics cibles et saisissent la liste des stagiaires dans GAIA.
- **Candidature collective** : ce sont les candidatures pour un service, un établissement, un groupe de personnels dans le cadre de formations d'initiative locale.

La conception de l'offre de formation

Pour l'ensemble des PAF : l'offre de formation doit impérativement respecter la répartition suivante :

- Axe 1 « se situer dans le système éducatif » : 20% (public désigné)
- Axe 2 « se former et perfectionner ses pratiques professionnelles » : 70% (mixte)
- Axe 3 « être accompagné dans son évolution professionnelle et valoriser ses compétences » : 10% (mixte)
- Au moins 60% de formations hybrides ou à distance

Pour le premier degré : un groupe d'appui présidé par Mme l'IA-DAASEN, procède en amont à une pré-analyse des offres de formations.

Pour toutes les disciplines et tous les domaines : Des séances de travail entre la cellule d'ingénierie de la DIFAPP et les prescripteurs sont indispensables. Elles permettent d'assurer au mieux la continuité avec les formations réalisées les années précédentes et les réorientations nécessaires, prenant en compte les nouvelles priorités figurant dans le cahier des charges. Elles sont le lieu d'échanges mutuels sur les contenus et les critères d'évaluation. Les ingénieurs de formation de la DIFAPP sont à la disposition des prescripteurs et coordonnateurs pour apporter conseil et expertise dans la conception de l'offre de formation.

Pour chaque formation : un nombre de vacations peut être prévu, correspondant à la durée de la formation pour un stagiaire. En cas de co-animation, les intervenants se partagent les vacations prévues. Cependant, dans certaines formations faisant intervenir plusieurs disciplines, ou portant sur des aspects techniques nécessitant un suivi particulier des participants, il peut s'avérer nécessaire d'avoir plusieurs formateurs. La négociation permettra d'étudier la prise en charge de la co-animation. Pour les formations à distance où la co-animation est la règle, la rétribution en vacations à part égale des formateurs est actée pour l'année scolaire 2021-2022. Un modérateur peut aussi s'adjoindre afin de faciliter la fluidité des actions.

Pour l'élaboration du budget prévisionnel de chaque formation : l'attention de chacun est attirée sur la nécessité de renseigner le budget prévisionnel dans GAIA et de s'assurer que celui-ci soit au plus près du budget définitif. Il conviendra de demander au moins deux devis aux formateurs hors éducation nationale et aux organismes de formations afin de favoriser la mise en concurrence. Cette opération doit se faire avant la commission d'arbitrage prévue le 15 mars 2021. Les montants validés ne pourront alors plus être dépassés.

La validation des propositions

L'offre de formation est examinée par une commission d'arbitrage présidée par Monsieur le Recteur. Elle examine les projets d'offre selon les critères suivants :

- Vérification de la correspondance de l'offre avec les axes du schéma directeur de la formation, les priorités nationales et académiques ;
- Respect de la part accordée au distanciel et à l'hybridation ;
- Analyse de la pertinence des propositions ;
- Mise en cohérence des offres redondantes ;
- Correspondance de l'offre aux besoins ;

- Importance accordée à la formation de formateurs.

Le budget global du PAF est arrêté à la fin **du mois de mai**. Il n'est alors plus possible d'ajouter des formations, sauf pour accompagner des politiques nationales ou académiques, à l'initiative du Recteur.

Les formations dont le budget ne serait pas définitivement fixé fin mai (par exemple absence de devis pour un intervenant extérieur) ne seront pas publiées et retirées de l'offre.

Les modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre de la formation et particulièrement la recherche de lieux de formation est de la responsabilité de l'organisateur de la formation. La recherche de grandes salles peut nécessiter une grande anticipation. L'envoi des ordres de mission est déclenché par la réception de la fiche descriptive d'une action de formation. Cette fiche doit être renseignée avec soin et envoyée à la cellule d'ingénierie de la DAFPEN **au plus tard trois semaines avant l'action**. L'envoi d'une fiche de mise en œuvre incomplète ou trop tardif implique le report de l'action à une date ultérieure voire son annulation. En lien avec l'éventualité de perturbations de nature variée, l'attention de tous est requise pour s'assurer de la capacité des formateurs à faire évoluer les formations de présentiel à distanciel.

L'évaluation des formations

L'évaluation est et doit rester un instrument essentiel de mesure pour tous du réinvestissement dans le service, dans l'établissement ou dans la classe des compétences qui ont été acquises. Il est donc indispensable que l'évaluation de la formation s'organise selon les axes suivants :

- Evaluation des formations : prescripteurs, coordonnateurs et ingénieurs de formation
- Evaluation des formateurs : stagiaires, coordonnateurs, ingénieurs de formation
- Evaluation des stagiaires à chaud : formateurs, coordonnateurs
- Evaluation des stagiaires à froid : formateurs, coordonnateurs
- Evaluation annuelle des projets disciplinaires : bilan des coordonnateurs
- Evaluation des projets de formation : académie

A l'issue de chaque action, le coordonnateur aidé des formateurs effectue une synthèse de celle-ci qu'il adresse conjointement au prescripteur et à l'ingénieur de formation en charge de l'action. Cette évaluation est avec la remise des documents administratifs afférant consubstantielle de la rétribution des acteurs de la formation.

L'utilisation des demi-journées des inspecteurs

La mobilisation de **demi-journées disciplinaires dédiées à la formation disciplinaire** vise à :

- **Permettre aux établissements** d'anticiper les principales périodes d'absence pour **formation** (formateurs disciplinaires et stagiaires) en **réservant ces créneaux à l'emploi du temps** des enseignants par discipline, ces demi-journées ne constituant pas les créneaux horaires exclusifs de formation disciplinaire académique.
- Offrir aux enseignants d'une même discipline des **temps de concertation** (conseils d'enseignement, réunions disciplinaires...) et de **formation sur site** (numérique, échanges de pratiques...) sans perturber les cours.

7. Formation à distance : M@gistère

Le schéma directeur 2019-2022 met l'accent sur le recours à l'ensemble des modalités de formation continue notamment à distance ou en mode hybride. Il rappelle le rôle important de la plateforme M@gistère (<https://magistere.education.fr/>) à la fois comme support de la formation académique et outil de formation en autonomie.

En liaison étroite avec les prescripteurs, les coordonnateurs pédagogiques et les formateurs, certains dispositifs ou modules font l'objet d'une ingénierie de formation complémentaire visant à adapter tout ou partie des contenus. Selon le cas, ces modules seront transformés en parcours M@gistère, volet distant, classe virtuelle ou tout autre modalité favorisant la flexibilité et l'efficacité de la formation. De nouvelles formations sont également proposées sur ce modèle.

Le correspondant académique M@gistère assure le suivi de la plateforme, la diffusion de l'offre de formation, la mise à disposition de parcours et l'accompagnement des acteurs académiques y compris durant la phase de conception du PAF 2020-2021.

Pour le PAF 2021-2022 les principes suivants s'appliquent à la formation à distance :

M@gistère est la plateforme obligatoire pour la mise en œuvre des formations à distance. La formation en classe virtuelle passe également par cette plateforme et utilise les outils préconisés par le Ministère. Le recours à des services de visio-conférences tiers devra être limité à des cas exceptionnels. Ces outils externes seront eux aussi intégrés à des parcours M@gistère, le plus souvent sous forme de liens.

La mutualisation des contenus par la mise en place de parcours partagés.

L'académie encourage le développement de parcours M@gistère de circonscription, disciplinaires ou thématiques à partir des volets distants créés par les formateurs. La mise en œuvre de formations du PAF sur M@gistère devrait favoriser cette mutualisation au détriment de volets distants isolés et éphémères qui resteront toutefois disponibles.

La mutualisation se réalise également par le recours à des parcours de formation de l'offre nationale ou académique. Les formateurs pourront alors adapter une partie des contenus préexistants à leur formation plutôt que de réinventer la roue.

Un accompagnement spécifique est prévu pour les équipes qui s'engagent dans cette voie.

La formation des formateurs, coordonnateurs et plus généralement des acteurs de la formation

La formation à distance ou hybride étant dorénavant une constante des plans académiques de formation, il est indispensable que tous les acteurs concernés s'assurent de la mise à niveau de leurs compétences dans ce domaine.

Il est en particulier crucial que tous les formateurs amenés à intervenir sur le PAF 2021-2022 aient suivi au moins une séance de formation « Former avec M@gistère » en complément des ressources de formation en autonomie disponibles. Ces formations sont disponibles dès cette année scolaire et en anticipation des demandes pour le prochain plan académique.

La création et l'adaptation de parcours de formations à distance pour plus d'auto-formations

Dans le droit fil des priorités nationales en matière de formation sur M@gistère, l'académie encourage et accompagne la création et l'adaptation de parcours existants visant les formations du PAF mais aussi et de manière croissante les formations en autonomie.

Là encore, des formations à la conception de parcours sont prévues dans et hors du PAF.

Contact du correspondant académique et administrateur : richard.placide@ac-martinique.fr

Page magistère du site académique : www.ac-martinique/magistere

8. Enveloppes budgétaires prévisionnelles

Des enveloppes budgétaires prévisionnelles sont allouées à la formation des personnels de l'Education Nationale afin de rémunérer des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement de titulaires civils et des stagiaires, contractuels à durée indéterminée, contractuels à durée déterminée et autres non-titulaires et de financer l'organisation (frais de déplacement...) :

- **BOP 140 « Enseignement scolaire public du premier degré »** : Formation des personnels enseignants. Pilotage et encadrement pédagogique. Animation du réseau des IEN.
- **BOP 141 « Enseignement scolaire public du second degré »** : Formation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation. Animation des réseaux d'IA-IPR, IEN-EG/ET.
- **BOP 214 « Soutien de la politique de l'Education Nationale »** : Formation des Personnels d'encadrement et ATSS (Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé).
- **BOP 230 « Vie de l'élève »** : Éducation Responsabilité – AED (Assistants d'éducation) et CUI (Contrats uniques d'insertion) hors AVS (à mission administrative). Accompagnement des élèves handicapés - Auxiliaires de vie scolaire : AED , AESH (Accompagnants des élèves en situation de handicap), CUI (Contrats uniques d'insertion).
- Toutes les dépenses de rémunérations principales et accessoires sont imputées sur les crédits du **Titre 2**.
- Les dépenses d'organisation, les frais de déplacement et les prestations externes sont imputées sur les crédits du **Hors Titre 2**.

Conformément à la circulaire n° 2019-133 du 23 septembre 2019 relative au schéma directeur de la formation continue des personnels d'éducation nationale, **10 à 20% du budget alloué à la formation continue des personnels** sont aux actions de formation répondant aux demandes des personnels et à leur accompagnement dans leur parcours professionnel dans le cadre des axes fixés par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 renforçant les droits à formation des agents publics et créant un droit à l'accompagnement personnalisé.

Les enveloppes budgétaires seront réparties au prorata des effectifs par corps (personnels enseignants, ATSS et personnels d'encadrement), et pour les personnels enseignants par discipline.

ANNEXE 1 : Schéma directeur de la formation 2019-2022

Formation continue

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

NOR : MENH1927275C

Circulaire n° 2019-133 du 23-9-2019

MENJ DGESCO C1-2 DGRH F1

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

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

Les principes applicables à la formation continue des personnels du ministère

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

- 1** Le schéma directeur s'adresse **à l'ensemble des personnels** de l'État - professeurs, inspecteurs pédagogiques, personnels de direction, personnels d'éducation et d'orientation, personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé, les personnels d'accompagnement (AED, AESH) - qui participent au service public de l'éducation ;
- 2** Il traduit **le nécessaire continuum entre formation initiale, formation continuée et formation continue**. La formation continuée constitue notamment un enjeu essentiel, en ce qu'elle permet d'accompagner l'entrée dans la carrière des agents en inscrivant dans une perspective de moyen terme, prévisible et cohérente, les actions de formation dont ils bénéficient ;
- 3** **Les actions de formation continue doivent être, aussi souvent que possible, menées en proximité**. Seront donc privilégiées les formations en école, en établissement et en

réseau ou bassin, notamment en lien avec le service RH de proximité, afin de proposer des services diversifiés, adaptés aux besoins exprimés par les personnels dans une logique d'établissements de service et de centre de ressources mutualisées ;

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

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

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

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

Orientations de la formation continue pour les années 2019-2022

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

- **Se situer dans le système éducatif** : acquérir la formation institutionnelle ou le socle commun aux métiers afin de se situer dans son environnement professionnel en tant que fonctionnaire de l'État ;

- **Se former et perfectionner ses pratiques professionnelles** : s'adapter aux évolutions des métiers ;

- **Être accompagné dans ses évolutions professionnelles** : valoriser ses compétences, diversifier son parcours professionnel et de formation, notamment dans le cadre de mobilités.

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

Axe 1 - Se situer dans le système éducatif

Chaque personnel est avant tout un fonctionnaire de l'État qui doit pouvoir se situer dans son environnement institutionnel et professionnel. Tous les personnels contribuent à améliorer la scolarisation et la réussite de tous les élèves. Ils doivent donc, chacun pour ce qui les concerne, s'approprier les transformations du système éducatif, ainsi que les évolutions qui traversent la société et à ce titre, ont des conséquences sur l'École et les politiques éducatives.

Le portage des réformes pédagogiques et leur mise en cohérence s'appuie tout au long de l'année scolaire sur l'animation des corps d'inspection pédagogique du premier et du second degré, notamment dans le cadre des journées de l'inspection générale.

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

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

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

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

Axe 2 - Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles

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

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

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

Public : tous les personnels

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

Public : personnels pédagogiques et psychologues de l'éducation nationale

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

Public : personnels d'encadrement

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

Public : personnels administratifs et techniques

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

Public : acteurs RH et de formation

- Mise en place d'une GRH de proximité dans les académies ;
- Professionnalisation des acteurs RH et de formation

Public : personnels sociaux et de santé

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

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

Si les métiers de l'éducation, notamment l'enseignement, apparaissent souvent comme une vocation, les personnels du ministère peuvent également souhaiter connaître des évolutions professionnelles, soit au sein du ministère, soit en dehors de celui-ci, de manière temporaire ou définitive. Ces projets professionnels doivent être mieux pris en compte et, dans la mesure du possible, accompagnés par une offre de formation continue susceptible de valoriser les compétences et les talents. La politique académique de formation doit réserver une partie de son action et un budget, **de 10 à 20 % du budget alloué à la formation continue dans les académies**, pour répondre à la demande des personnels et les accompagner individuellement dans leur parcours professionnel dans le cadre des axes fixés par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 renforçant les droits à formation des agents publics et créant un droit à l'accompagnement personnalisé.

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

Le directeur des ressources humaines d'académie et le responsable académique de la formation mettent en place, avec l'aide des chefs d'établissement, des conseillers RH de proximité, des conseillers Mobilité carrière (CMC) et des inspecteurs du premier et du second degré, notamment pour les demandes formulées lors des rendez-vous de carrière, un recueil et une analyse annuels, qui doivent déboucher sur un accompagnement des projets des personnels sous réserve des

moyens disponibles. En tout état de cause, toute demande de formation est instruite et, après accord du chef d'établissement ou de rectorat, mise en œuvre dans un délai indiqué préalablement à la personne concernée.

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

Modalités de mise en œuvre

Déclinaison annuelle nationale et territoriale du schéma directeur

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

Dans le cadre de la politique académique, le plan académique de formation (PAF) est décliné selon les orientations du schéma directeur. Il doit répondre de manière très concrète aux besoins réels des personnels dans l'exercice de leur métier ainsi qu'à leurs demandes. Il est associé à la mise en place d'un dispositif de collecte et d'instruction des demandes des personnels, qui s'appuie notamment sur le réseau des conseillers RH de proximité. Il traduit notamment les spécificités territoriales et propose des actions cohérentes avec les ressources mobilisables localement. Outre qu'il s'appuie sur les formateurs de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur, il fait appel à un vivier de formateurs diversifié, issus notamment de la Fonction publique de l'État ou des autres fonctions publiques lorsque la thématique abordée le justifie.

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

Modalités de formation certifiantes et diplômantes

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

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

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

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

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

Des moyens accrus progressivement

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

Opérateurs

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

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

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

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

Les Inspé

Les Instituts, en lien avec les académies, contribuent à la formation continue des personnels enseignants et d'éducation et participent ainsi au continuum de formation, initiale, continuée et continue, au plus près des conditions dans lesquelles ils exercent leur mission. Au croisement des enjeux des ministères de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et de

L'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, les instituts garantissent une formation pluridisciplinaire de haut niveau, irriguée par la recherche et permettant de mieux articuler pratique et théorie. À la suite de la refonte de la formation initiale, ils ont vocation à assurer une large part de la formation continuée, en faisant appel à un vivier élargi de formateurs.

Le réseau Canopé

La mission fondatrice du réseau Canopé est de renforcer l'action de la communauté éducative en faveur de la réussite des élèves. Canopé a vocation à apporter des supports de formation continue en ligne pour les professeurs, ainsi que des contenus professionnels et pédagogiques, notamment

dans le cadre des ateliers en établissement (ou ateliers résidentiels), co-construits avec l'équipe de direction et l'équipe pédagogique pour répondre aux besoins de formation des enseignants et de tous les personnels qui encadrent les élèves. Ces ateliers interviennent dans le cadre de la politique de formation continue menée par les rectorats.

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

Suivi de la mise en œuvre du schéma directeur

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

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

Paris le 23 septembre 2019

Pour le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et par délégation,

Le directeur général de l'enseignement scolaire,

Édouard Geffray

Pour le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et par délégation,

La directrice générale des ressources humaines,
par intérim, Marie-Anne Lévêque

ANNEXE 2 : Rémunération

Taux de rémunération applicable à tous les personnels (enseignants, non enseignants et intervenants extérieurs)
assurant à titre accessoire des activités de formation (arrêté du 07mai 2012)

PAF	Activités rémunérées	Type d'intervention	Mode de paiement	Taux présentiel	Taux distanciel
PAF IATSS-Enc	Préparation aux examens professionnels et concours des personnels ATSS	Approfondissement	Heure	55 €/h	68 €/h
PAF 2nd degré	Préparation à l'épreuve orale des examens et concours (jurys blancs)	Evaluation orale	Heure	20 €/h	25 €/h
PAF 2nd degré	Préparation aux concours des personnels enseignants CAPES, CAPET et CAPLP	Approfondissement	Heure	55 €/h	68 €/h
PAF 2nd degré	Préparation aux concours de l'agrégation	Expertise	Heure	70 €/h	88 €/h
Tous PAF	Formations de type sensibilisation et initiation	Sensibilisation	Heure	30 €/h	40 €/h
Tous PAF	Formations de type approfondissement	Approfondissement	Heure	55 €/h	68 €/h
Tous PAF	Formations de type expertise	Expertise	Heure	70 €/h	88 €/h
Tous PAF	Tutorat des personnels enseignants et ATSS (année scolaire)	Accompagnement individualisé	Forfait	800 €	
Tous PAF	Formations aux premiers secours niveau 1 (PSC1) : durée 7h	Accompagnement individualisé	Forfait	100 €	
Tous PAF	Formation initiale de formateurs PSC1 (durée 50 h - forfait)	Sensibilisation	Heure	40 €/h	
Tous PAF	Formation continue des formateurs PSC1 (durée : 6 h)	Accompagnement individualisé	Forfait	240 €	
Tous PAF	Formation des formateurs aux gestes qui sauvent (durée 2 h)	Accompagnement individualisé	Forfait	40 €	
Tous PAF	Formation des formateurs aux gestes qui sauvent (durée 7 h)	Accompagnement individualisé	Forfait	100 €	
PAF 2nd degré	Formation aux gestes qui sauvent (durée 2 h)	Sensibilisation	Forfait	40 €	
Tous PAF	Formation continue PSC1 (durée : 3 h)	Accompagnement individualisé	Forfait	50 €	
Tous PAF	Formations au coaching	Expertise	Heure	80 €/h	90 €/h
Tous PAF	Conférences	Conférence exceptionnelle	Heure	100 €/h	125 €/h
Tous PAF	Formation des médecins	Conférence exceptionnelle	Heure	70 €/h	88 €/h
Tous PAF	Formations de formateurs à l'éducation à la sexualité	Approfondissement	Heure	42 €/h	52€/h
Tous PAF	Tutorat de la FOAD		Heure		40 €/h
Tous PAF	Modération de la FOAD		Heure		25 €/h

ANNEXE 3 : Calendrier du PAF 2021-2022

Activités	Périodes, dates	Concernés
Rencontre des coordonnateurs de formation	mardi 13 octobre 2020	Coordonnateurs, DIFAPP
Vacances de Toussaint	24/10 au 09/11/2020	
Rencontre des directeurs de service et des conseillers techniques	jeudi 12 novembre 2020	DIFAPP
Rencontre du collège des IEN ET/EG	lundi 16 novembre 2020	DIFAPP
Rencontre du collège des IA-IPR	jeudi 19 novembre 2020	DIFAPP
Elaboration dans chaque discipline et chaque service du plan de formation 2021-2022	Entre Toussaint et Carnaval	Corps d'inspection, coordonnateurs, chargés de mission auprès des corps d'inspection, directeurs de services académiques, chefs d'établissement
Conseil Académique de Formation : bilan de la campagne 2020-2021, perspectives 2021-2022	jeudi 26 novembre 2020	Membres du CAF, experts
Questionnaire besoins du terrain	04/12 au 18/12/2020	DIFAPP
Rencontre des coordonnateurs	vendredi 11 décembre 2020	DIFAPP
Vacances de Noël	19/12/2020 au 04/01/2021	
Remontée des priorités des axes 1 et 2 1er degré, enseignement général, enseignement professionnel, ATSS-Encadrement	vendredi 8 janvier 2021	DAASEN, doyens IEN ET/EG, IA-IPR
Restitution aux prescripteurs des résultats du recueil des besoins du terrain	mardi 19 janvier 2021	DIFAPP
Conseil Académique de Formation : présentation du projet de cahier des charges de la formation	mercredi 3 février 2021	Membres du CAF, experts
Publication du cahier des charges de la formation	jeudi 4 février 2021	DIFAPP
Vacances de carnaval	05 au 22/02/2021	
Remontée des fichiers de plans de formations des services, disciplines, degrés et établissements	Lundi 22 février 2021	Coordonnateurs, chargés de mission auprès des corps d'inspection et directeurs de services
Saisie de l'offre de formation dans GAIA	du 22 février au 13 mars 2021	Coordonnateurs, chargés de mission auprès des corps d'inspection et directeurs de services
Réunion d'arbitrage de l'offre de formation	lundi 15 mars 2021	Recteur
Vacances de Pâques	26/03 au 12 /04/2021	
Comité Technique Académique Formation	mardi 25 mai 2021	Membres du CTA, experts
Publication du PAF préparation concours	1er juin 2021	DIFAPP
Campagne d'inscription au PAF préparation concours	1er juin au 31 août 2021	Candidats individuels
Publication des PAF 1er degré, 2nd degré, ATSS-encadrement	1er juillet 2021	DIFAPP
Grandes vacances	06/07 au 31/08/2021	
Campagne d'inscription aux PAF 1er degré, 2nd degré, ATSS-encadrement	1er juillet au 30 septembre 2021	Candidats individuels
Campagne d'avis des responsables de service et d'établissement	du 1er au 10 octobre 2021	Chefs d'établissement, directeur de service

ANNEXE 4 : demi-journées des inspecteurs

Après concertation avec les IA-IPR, la répartition suivante a été arrêtée :

Disciplines	½ journée disciplinaire formation
Philosophie	Lundi après-midi
SES	Lundi après-midi
STS Génie Biologie et Biotechnologies/ SBSSA	Mardi après-midi
Education Artistique	Mardi après-midi
Education Musicale	Mardi après-midi
Anglais	Mardi après-midi
Espagnol	Mardi après-midi
Portugais	Mardi après-midi
LCR créole	Mardi après-midi
Lettres-Anglais	Mardi après-midi
STMS lycée	Mercredi matin
Mathématiques	Jeudi après-midi
Physique-Chimie	Jeudi après-midi
SVT	Jeudi après-midi
Technologie- STI	Jeudi après-midi
Lettres-Histoire	Jeudi après-midi
Lettres	Jeudi après-midi
Economie-Gestion	Vendredi après-midi
Histoire et Géographie	Vendredi après-midi
Education Physique et Sportive	Vendredi après-midi

ANNEXE 5 : Priorités académiques 2020-2022

Priorités académiques 2020/2022 premier degré	
A201A	Développer les compétences pour le travail en équipe (coopération, collaboration....)
A201B	Devoirs faits
A201C	Expression Orale libre (EOL)
A201D	Culture de l'évaluation
A201E	Culture juridique
A201F	Développer la culture et les usages innovants du numérique
A201G	Renforcer les compétences à l'hybridation et aux nouvelles formes scolaires
Priorités académiques 2020/2022 second degré	
A202A	Développer les compétences pour le travail en équipe (coopération, collaboration....)
A202B	Devoirs faits
A202C	Expression Orale libre (EOL)
A202D	Culture de l'évaluation
A202E	Culture juridique
A202F	Développer la culture et les usages innovants du numérique
A202G	Renforcer les compétences à l'hybridation et aux nouvelles formes scolaires
Priorités académiques 2020/2022 IATSS -ENCADREMENT	
A203A	Développer les compétences pour le travail en équipe (coopération, collaboration....)
A203B	Accompagner la mise en place de projets de service et d'établissement (Co-design, référents....)
A203C	Communiquer et collaborer avec le numérique : culture et outils
A203D	Culture de l'évaluation
A203E	Culture juridique
A203F	Accompagner les personnels dans leur adaptation aux nouvelles formes de travail

ANNEXE 6 : Priorités nationales 2020-2022 1^{er} degré

Code GAIA 1^{er} degré	Libellé de la priorité (Courrier DGESCO-DGRH)	Axes du schéma directeur	Item du schéma directeur	Publics concernés du schéma directeur	Rappel du texte du schéma directeur
1910	Ecole maternelle	Axe 1	1	Tous	L'instruction obligatoire à 3 ans
1912	Déontologie de la fonction publique	Axe 1	5	Tous	La déontologie de la Fonction publique : principes et moralités
1913	Culture juridique et fondamentaux du droit dans la Fonction Publique	Axe 1	6	Tous	Culture juridique et fondamentaux du droit dans la Fonction Publique
1914	Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République	Axe 2	1	Tous	Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République
1915	Favoriser l'égalité des chances réussite des tous les élèves	Axe 2	2	Tous	Favoriser l'égalité des chances réussite des tous les élèves : optimiser les conditions d'apprentissage pour tous
1916	Favoriser une école inclusive	Axe 2	3	Tous	Favoriser une école inclusive : accueillir et accompagner les élèves en situation de handicap, quelles que soient ses fonctions
1917	Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail	Axe 2	4	Tous	Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail
1918	Savoir gérer les relations et les conflits entre les élèves ou avec les adultes : savoir -faire et savoir être	Axe 2	5	Tous	Savoir gérer les relations et les conflits entre les élèves ou avec les adultes : savoir-faire et savoir être
1919	Prévenir les violences éducatives ordinaires	Axe 2	6	Tous	Prévenir les violences éducatives ordinaires et toute autre forme de violence
1911	Apprentissage des fondamentaux à l'école primaire	Axe 2	7	Personnels pédagogiques et PSYEN	Apprentissage des fondamentaux à l'école primaire
191A	Numérique et Intelligence Artificielle dans le cadre pédagogique	Axe 2	9	Personnels pédagogiques et PSYEN	Numérique et Intelligence Artificielle dans le cadre pédagogique, notamment en lien avec la mise en place du CRCN et de la certification PIX
191B	Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage	Axe 2	10	Personnels pédagogiques et PSYEN	Les diverses approches pédagogiques dont celles liées à l'apport des sciences cognitives
191C	Education artistique et culturelle	Axe 2	11	Personnels pédagogiques et PSYEN	L'éducation artistique et culturelle, un levier de promotion social

191D	Evaluations nationales des élèves	Axe 2	12	Personnels pédagogiques et PSYEN	Les évaluations nationales des élèves : faire de l'évaluation un levier d'amélioration des pratiques professionnelles
191E	Prise en compte dans les apprentissages de la diversité des élèves	Axe 2	13	Personnels pédagogiques et PSYEN	La prise en compte dans les apprentissages de la diversité des élèves
191F	Promotion de la santé au service de la réussite des élèves	Axe 2	23	Personnel sociaux et de santé. Peut concerner tous les personnels	La promotion de la santé au service de la réussite scolaire
191G	Santé et sécurité au travail	Axe 2	24	Personnel sociaux et de santé. Peut concerner tous les personnels	Santé et sécurité au travail
191H	Evolutions professionnelles et valorisation des compétences	Axe 3		Tous	Etre accompagné dans son évolution professionnelle et valoriser ses compétences
191I	Innovation	PNF			Innovation
191J	Continuum formation initiale formation continuée	PNF			Continuum formation initiale formation continuée

ANNEXE 7 : Priorités nationales 2020-2022 2nd degré

Code GAIA 2 nd degré	Libellé de la priorité (Courrier DGESCO-DGRH)	Axes du schéma directeur	Item du schéma directeur	Publics concernés du schéma directeur	Rappel du texte du schéma directeur
1920	Mise en œuvre de la réforme du lycée général et technologique et du baccalauréat	Axe 1	2	Tous	La mise en œuvre de la réforme du lycée et du baccalauréat : objectifs, contenus, modalités
1921	Transformation de la voie professionnelle (valorisation filière ; évolution filière gestion administrative GA)	Axe 1	3	Tous	La réforme de la voie professionnelle : valorisation des filières, accompagnement des évolutions de la filière GA
1922	Continuum lycée-enseignement supérieur	Axe 1	4	Tous	Les enjeux du continuum lycée-enseignement supérieur
192A	Déontologie de la fonction publique	Axe 1	5	Tous	La déontologie de la Fonction publique : principes et moralités
192B	Culture juridique et fondamentaux du droit dans la Fonction Publique	Axe 1	6	Tous	Culture juridique et fondamentaux du droit dans la Fonction Publique
192C	Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République	Axe 2	1	Tous	Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République
192D	Favoriser l'égalité des chances réussite des tous les élèves	Axe 2	2	Tous	Favoriser l'égalité des chances réussite des tous les élèves : optimiser les conditions d'apprentissage pour tous
192E	Favoriser une école inclusive	Axe 2	3	Tous	Favoriser une école inclusive : accueillir et accompagner les élèves en situation de handicap, quelles que soient ses fonctions
192F	Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail	Axe 2	4	Tous	Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail
192G	Savoir gérer les relations et les conflits entre les élèves ou avec les adultes : savoir-faire et savoir être	Axe 2	5	Tous	Savoir gérer les relations et les conflits entre les élèves ou avec les adultes : savoir-faire et savoir être
192H	Prévenir les violences éducatives ordinaires	Axe 2	6	Tous	Prévenir les violences éducatives ordinaires et toute autre forme de violence
1923	Nouveaux programmes LYC, LGT, LP	Axe 2	8	Personnels pédagogiques et PSYEN	Les nouveaux programmes des lycées généraux, technologiques et professionnels
1924	Numérique et Intelligence Artificielle dans le cadre pédagogique	Axe 2	9	Personnels pédagogiques et PSYEN	Numérique et Intelligence Artificielle dans le cadre pédagogique, notamment en lien avec la mise en place du CRCN et de la certification PIX

1925	Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage	Axe 2	10	Personnels pédagogiques et PSYEN	Les diverses approches pédagogiques dont celles liées à l'apport des sciences cognitives
1926	Education artistique et culturelle	Axe 2	11	Personnels pédagogiques et PSYEN	L'éducation artistique et culturelle, un levier de promotion social
1927	Evaluations nationales des élèves	Axe 2	12	Personnels pédagogiques et PSYEN	Les évaluations nationales des élèves : faire de l'évaluation un levier d'amélioration des pratiques professionnelles
1928	Prise en compte dans les apprentissages de la diversité des élèves	Axe 2	13	Personnels pédagogiques et PSYEN	La prise en compte dans les apprentissages de la diversité des élèves
192I	Promotion de la santé au service de la réussite des élèves	Axe 2	23	Personnel sociaux et de santé. Peut concerner tous les personnels	La promotion de la santé au service de la réussite scolaire
192J	Santé et sécurité au travail	Axe 2	24	Personnel sociaux et de santé. Peut concerner tous les personnels	Santé et sécurité au travail
192K	Evolutions professionnelles et valorisation des compétences	Axe 3		Tous	Etre accompagné dans son évolution professionnelle et valoriser ses compétences
192L	Innovation	PNF			Innovation
1929	Continuum formation initiale formation continuée	PNF			Continuum formation initiale formation continuée

ANNEXE 8 : Priorités nationales 2020-2022 IATSS-Encadrement

Code GAIA BOP A/E	Libellé de la priorité (Courrier DGESCO-DGRH)	Axes du schéma directeur	Item du schéma directeur	Publics concernés du schéma directeur	Rappel du texte du schéma directeur
1930	Déontologie de la fonction publique	Axe 1	5	Tous	La déontologie de la Fonction publique : principes et moralités
1931	Culture juridique et fondamentaux du droit dans la Fonction Publique	Axe 1	6	Tous	Culture juridique et fondamentaux du droit dans la Fonction Publique
1932	Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République	Axe 2	1	Tous	Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République
1934	Favoriser l'égalité des chances réussite des tous les élèves	Axe 2	2	Tous	Favoriser l'égalité des chances réussite des tous les élèves : optimiser les conditions d'apprentissage pour tous
1935	Favoriser une école inclusive	Axe 2	3	Tous	Favoriser une école inclusive : accueillir et accompagner les élèves en situation de handicap, quelles que soient ses fonctions
1936	Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail	Axe 2	4	Tous	Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail
1937	Savoir gérer les relations et les conflits entre les élèves ou avec les adultes : savoir-faire et savoir être	Axe 2	5	Tous	Savoir gérer les relations et les conflits entre les élèves ou avec les adultes : savoir-faire et savoir être
1938	Prévenir les violences éducatives ordinaires	Axe 2	6	Tous	Prévenir les violences éducatives ordinaires et toute autre forme de violence
1939	Savoir manager une équipe : animation d'un collectif de travail, attention portée aux collègues, protection et gestion des conflits	Axe 2	14	Personnels d'encadrement	Savoir manager une équipe : animation d'un collectif de travail, attention portée aux collègues, protection et gestion des conflits
193A	Moderniser le service public : communication auprès des différents acteurs de la communauté éducative	Axe 2	15	Personnels d'encadrement	Moderniser le service public : rendre intelligible à tous l'action poursuivie, savoir communiquer auprès des différents acteurs de la communauté éducative
193B	Evaluation nationale des établissements : Faire de l'évaluation un levier d'amélioration	Axe 2	16	Personnels d'encadrement	Les évaluations nationales des établissements : faire de l'évaluation un levier d'amélioration des pratiques professionnelles

193C	Culture juridique commune	Axe 2	17	Personnels administratifs et techniques	Les éléments constitutifs d'une culture juridique commune : droit public, droit pénal et droit civil
193D	Gestion matérielle, administrative, financière et comptable	Axe 2	18	Personnels administratifs et techniques	La gestion matérielle, administrative, financière et comptable dans le cadre de la modernisation de la fonction financière en EPLE
193E	Qualité de vie au travail	Axe 2	19	Personnels administratifs et techniques	La qualité de vie au travail : outils et techniques pour améliorer le bien-être au travail
193F	Accompagner les évolutions professionnelles - Gestion des ressources humaines (GRH)	Axe 2	20	Personnels administratifs et techniques	Accompagner les évolutions professionnelles : outils et savoir-faire en matière de gestion des ressources humaine
193G	Mise en place d'une gestion des ressources humaines (GRH) de proximité dans les académies	Axe 2	21	Acteurs RH et de formation	Mise en place d'une GRH de proximité dans les académies
193H	Professionnalisation des acteurs ressources humaines RH et de la formation	Axe 2	22	Acteurs RH et de formation	Professionnalisation des acteurs RH et de la formation
193I	Promotion de la santé au service de la réussite des élèves	Axe 2	23	Personnel sociaux et de santé. Peut concerner tous les personnels	La promotion de la santé au service de la réussite scolaire
193J	Santé et sécurité au travail	Axe 2	24	Personnel sociaux et de santé. Peut concerner tous les personnels	Santé et sécurité au travail
193K	Action social pour les personnels	Axe 2	25	Personnel sociaux et de santé.	L'action sociale pour les personnels
193L	Développement professionnel continu (DPC) pour les personnels de santé	Axe 2	26	Personnel sociaux et de santé.	Formation au titre du développement professionnel continu (DPC) pour les personnels de santé
193M	Evolutions professionnelles et valorisation des compétences	Axe 3		Tous	Etre accompagné dans son évolution professionnelle et valoriser ses compétences
193N	Innovation	PNF			Innovation

ANNEXE 9 : Codage des compétences du référentiel du 25 juillet 2013

CC 1. Faire partager les valeurs de la République
CC 2. Inscrire son action dans le cadre des principes fondamentaux du système éducatif et dans le cadre réglementaire de l'école
CC 3. Connaître les élèves et les processus d'apprentissage
CC 4. Prendre en compte la diversité des élèves
CC 5. Accompagner les élèves dans leur parcours de formation
CC 6. Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques
CC 7. Maîtriser la langue française à des fins de communication
CC 8. Utiliser une langue vivante étrangère dans les situations exigées par son métier
CC 9. Intégrer les éléments de la culture numérique nécessaires à l'exercice de son métier
CC 10. Coopérer au sein d'une équipe
CC 11. Contribuer à l'action de la communauté éducative
CC 12. Coopérer avec les parents d'élèves
CC 13. Coopérer avec les partenaires de l'école
CC 14. S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel
P 1. Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique
P 2. Maîtriser la langue française dans le cadre de son enseignement
P 3. Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves
P 4. Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves
P 5. Evaluer les progrès et les acquisitions des élèves
D 1. Maîtriser les connaissances et les compétences propres à l'éducation aux médias et à l'information
D 2. Mettre en œuvre la politique documentaire de l'établissement qu'il contribue à définir
D 3. Assurer la responsabilité du centre de ressources et de la diffusion de l'information au sein de l'établissement
D 4. Contribuer à l'ouverture de l'établissement scolaire sur l'environnement éducatif, culturel et professionnel, local et régional, national, européen et international
C 1. Organiser les conditions de vie des élèves dans l'établissement, leur sécurité, la qualité de l'organisation matérielle et la gestion du temps
C 2. Garantir, en lien avec les autres personnels, le respect des règles de vie et de droit dans l'établissement
C 3. Impulser et coordonner le volet éducatif du projet d'établissement
C 4. Assurer la responsabilité de l'organisation et de l'animation de l'équipe de vie scolaire
C 5. Accompagner le parcours de l'élève sur les plans pédagogique et éducatif
C 6. Accompagner les élèves, notamment dans leur formation à une citoyenneté participative
C 7. Participer à la construction des parcours des élèves
C 8. Travailler dans une équipe pédagogique

ANNEXE 10 : Référentiel des compétences du formateur

Les quatre domaines de compétence du formateur :

➤ 1 Penser - Concevoir - Élaborer

Connaître les fondamentaux de la formation professionnelle : le vocabulaire commun, les acteurs et le contexte réglementaire ; les étapes et les types d'évaluation d'une action de formation ; les dispositifs et les formats de formation ; le rôle, les obligations et la posture du formateur ; les caractéristiques et les ressorts de la motivation de l'adulte apprenant.

Identifier les conditions qui favorisent l'efficacité d'une formation et une évolution chez les apprenants.

Analyser la commande institutionnelle ainsi que les besoins et les attentes des apprenants et savoir les mettre en tension ; prendre en compte la diversité des besoins dans la construction de l'offre de formation.

Élaborer un programme de formation : formuler un objectif de formation et des objectifs pédagogiques ; identifier les prérequis ; choisir les méthodes d'évaluation ; élaborer une progression des apprentissages ; identifier les techniques d'animation possibles.

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 ; identifier les avantages et les inconvénients de ces supports.

Élaborer des écrits professionnels en lien avec les différents volets de l'activité de formation et construire des ressources pédagogiques.

➤ 2 Mettre en œuvre - Animer

Introduire et conclure une séquence de formation.

Installer un environnement bienveillant et sécurisant ; ne pas ignorer les répercussions émotionnelles de la formation chez les personnes en formation.

Mettre en œuvre des modalités pédagogiques et des techniques d'animation fondées sur la mise en action des apprenants : faire comprendre, faire dire, faire faire, faire collaborer.

Accompagner les apprenants dans leur apprentissage : partager les références théoriques, mettre des mots sur les situations et les ressentis, les dilemmes professionnels rencontrés en mobilisant différents langages et une pluralité de modèles explicatifs issus des savoirs de recherche.

Gérer les phénomènes de groupe et d'individualité.

Gérer les spécificités de l'animation et de l'accompagnement à distance.

Co-animer une formation et faire bénéficier les apprenants de la richesse d'une dualité de propositions.

➤ **3 Accompagner l'individu et le collectif**

Accompagner les individus et les équipes dans la durée pour développer la confiance et le pouvoir d'agir, en facilitant les échanges en présence et à distance.

Donner aux individus et aux équipes des outils pour agir ; étayer leur analyse par des rétroactions fondées sur des traces prélevées dans leur activité.

Suivre avec attention les expérimentations et les innovations mises en œuvre en s'attachant aux modifications qu'elles induisent.

Aider chacun à s'engager dans un projet d'enseignement, de formation, de recherche-action ; soutenir et valoriser le développement des compétences dans une démarche de formation tout au long de la vie.

➤ **4 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 ; concevoir des critères et des indicateurs ainsi que des outils de recueil des données, analyser les résultats, ajuster les actions de formation en conséquence.

S'efforcer de mesurer le transfert de la formation sur l'enseignement et l'action éducative en faisant de la qualité des apprentissages des élèves un des critères d'efficacité des actions entreprises.

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 : se distancier, modéliser son action, poursuivre son processus de questionnement et de formation.