

Table des matières

1. Avant-propos	2
2. Les principes applicables à la formation continue académique des personnels	3
3. Orientations académiques de la formation continue pour les années 2022-2025	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 :	7
• Missions PNF	7
• La formation en éducation prioritaire	7
• 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	11
7. Formation à distance : M@gistère	13
8. Enveloppes budgétaires prévisionnelles	15
ANNEXE 1 : Schéma directeur de la formation 2022-2025	15
1. Contexte	16
2. Structuration et déploiement	17
3. Mise en œuvre territoriale	18
4. Suivi et évaluation	19
5. Indicateurs de suivi	19
ANNEXE 2 : Rémunération	21
ANNEXE 3 : Calendrier prévisionnel du PAF 2022-2025	22
ANNEXE 4 : demi-journées des inspecteurs	23
ANNEXE 5 : Priorités académiques 2022-2025	24
ANNEXE 6 : Axes, priorités et thématiques du schéma directeur de la formation 2022-2025	25
ANNEXE 7 : Codage des compétences du référentiel du 25 juillet 2013	31
ANNEXE 8 : Référentiel des compétences du formateur	32

1. Avant-propos

Mesdames et Messieurs,

La question de la formation continue des personnels de l'Education nationale a considérablement évolué. Concentrée sur la formation des enseignants, elle s'est progressivement ouverte aux autres corps. Le constat est que la réussite des élèves demande l'action concertée de tous les acteurs intervenant directement ou indirectement auprès des jeunes. D'où la croissance des actions de formation dans toutes les académies, y compris la nôtre, pour la montée en compétences de tous.

La seconde évolution inscrit la formation dans les parcours professionnels de chacun. La formation devient un levier important de la politique des ressources humaines des académies. Ainsi, partout, on voit les services de formation passer des pôles pédagogiques aux pôles « ressources humaines » académiques. L'académie de Martinique n'est pas en reste : depuis deux ans, la bascule est effective et la formation est intimement corrélée à la carrière et aux aspirations des individus.

La troisième évolution est en cours. C'est un changement de paradigme : la formation ne doit plus venir du haut pour descendre par capillarité vers les personnels. Elle doit se construire désormais à partir des besoins de tous, au plus près du terrain, pour correspondre à la demande tant pédagogique que transversale. Ainsi, l'an dernier, l'académie a lancé une enquête sur les attentes en formation à laquelle vous avez été nombreux à répondre. Cette année scolaires, dans les écoles, les EPLE et les services déconcentrés, il vous a été demandé d'exprimer vos besoins en formation. Les retours montrent que cette démarche correspond à une profonde demande. Il s'agit à présent d'y répondre. D'où la quatrième évolution.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, l'académie de Martinique expérimente une Ecole Académique de la Formation Continue qui remplace l'ancienne Direction de la Formation et de l'Accompagnement des Parcours Professionnels. Cette expérimentation correspond à la politique que je défends : une école au service des jeunes Martiniquais, avec des personnels compétents, répondant précisément aux besoins des élèves, collaborant étroitement avec les communautés éducatives pour la réussite de tous. Pour ce faire, une programmation trisannuelle des actions, organisées en cycles, est lancée, avec une amplification attendue des formations de terrain et des parcours permettant à tout personnel, quel que soit son niveau de départ, de mieux atteindre le niveau souhaité. Cette école se réorganise par l'intermédiaire de pôles dédiés à chaque bassin qui pourront répondre plus précisément à vos attentes.

Atteindre les objectifs fixés demande que concepteurs, coordonnateurs, ingénieurs, gestionnaires et candidats à formation travaillent dans la même direction. Le cahier des charges présenté ici vise à cela. C'est pourquoi j'invite chacun à s'en emparer. C'est la condition de base pour que cette expérimentation porte les fruits attendus. Je vous en souhaite donc une bonne lecture.

Pascal JAN
Recteur

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

1 - Le présent schéma directeur de la formation continue 2022-2025 **poursuit la démarche engagée en 2019 par le schéma directeur précédent dans le respect de ses grands principes** : il s'adresse à tous les personnels du ministère, quels que soient leur statut et leurs fonctions ;

2 – **La formation repose sur un Programme Académique de Formation (PAF) valable trois ans.** Le programme académique de formation agrège l'ensemble de l'offre de formation continue proposée dans le ressort de l'académie. Il déploie des modalités de formation favorisant la constitution de communautés d'apprentissage, articulant les besoins individuels et collectifs. Il privilégie, au niveau local – école, établissement, bassin d'éducation et de formation, réseau –, les mutualisations et les analyses de pratiques. Le programme académique de formation suscite, accompagne et agrège l'offre de formation de proximité, selon le principe de rapprochement de la formation du lieu d'exercice des bénéficiaires.

3 – **Le PAF 2022-2025 est décliné en 8 cycles** correspondant aux référentiels métier les concernant :

- Cycle enseignants T1/T3, continuum ;
- Cycle PE + inter-degrés, PPPE, Pré-pro ;
- Cycle PCL-PLP et inter-degrés ;
- Cycle spécifique contractuels ;
- Cycle IATSS ;
- Cycle DRAJES ;
- Cycle transversal et inter catégoriel ;
- Cycle encadrement (pilotage et maîtrise d'œuvre DAFPE).

Chaque cycle fait l'objet d'une offre de formation spécifique et au plus près des demandes du terrain.

4 – Le PAF 2022-2025 met l'accent sur des **parcours de formation** : constitués de modules, ces parcours visent à accompagner les personnels dans leur évolution professionnelle. Ces parcours, au nombre d'un par mission dans le 1^{er} degré, par discipline dans le 2nd degré et par filière pour les IATSS, contribuent à la montée en compétences progressive des inscrits.

5 – La conception de l'offre de formation s'appuie sur un **recueil des besoins individuels et collectifs**, permet un continuum de formation initiale, continuée et continue, à travers des actions conduites le plus possible en proximité des environnements professionnels, et en lien avec le déploiement de la gestion des ressources humaines de proximité. Outre les formations disciplinaires et spécifiques à chaque métier, il favorise les formations inter degré, inter-catégorielles, inter-métiers, voire interministérielles, afin de favoriser la construction d'une culture professionnelle commune.

6 - **Les actions de formation continue doivent être 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 ;

7 - **Elle doit pouvoir s'appuyer sur des viviers de formateurs diversifiés et permettre aux personnels de valoriser les compétences acquises**, en particulier grâce à la reconnaissance institutionnelle de ces compétences. **La formation s'ancre utilement dans l'analyse des pratiques professionnelles et la formation entre pairs ;**

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

9 - La formation doit reposer, tout en préservant la priorité accordée au présentiel, sur des modalités diversifiées incluant les formats hybridés et distants.

3. Orientations académiques de la formation continue pour les années 2022-2025

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

Pour l'année scolaire à venir les priorités retenues de chaque PAF sont :

PAF 1^{er} degré

Axe 1 : Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation

Priorité 2 : Développer une culture professionnelle inter catégorielle

Thématique : Culture juridique et fondamentaux du droit dans la fonction publique

Priorité 3 : Contribuer à l'égalité des chances et à lutter contre les inégalités scolaires, sociales et territoriales

Thématique : Déterminismes sociaux et territoriaux

Axe 2 : Accompagner et former les équipes pédagogiques et éducatives afin de perfectionner les pratiques professionnelles et de favoriser la réussite scolaire de tous

Priorité 7 : S'appuyer sur l'analyse des pratiques d'enseignement pour améliorer les apprentissages des élèves

Thématiques : Savoirs fondamentaux, évaluation

Priorité 8 : Développer des pratiques pédagogiques au service des apprentissages de tous les élèves

Thématique : Pratique professionnelle en lien avec la recherche particulièrement la recherche en éducation

Priorité n° 23 : Impulser des dynamiques de coopération, développer des collectifs apprenants

Thématique : Communautés de pratiques

PAF 2nd degré (enseignement général et professionnel)

Axe 1 : Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation

Priorité 1 : Former l'ensemble des personnels aux principes et valeurs de la République

Thématique : Laïcité

Priorité 2 : Développer une culture professionnelle inter catégorielle

Thématique : Culture juridique et fondamentaux du droit de la fonction publique

Priorité 3 : Contribuer à l'égalité des chances et à lutter contre les inégalités scolaires, sociales et territoriales

Thématique : Déterminismes sociaux et territoriaux

Axe 2 : Accompagner et former les équipes pédagogiques et éducatives afin de perfectionner les pratiques professionnelles et de favoriser la réussite scolaire de tous

Priorité 7 : S'appuyer sur l'analyse des pratiques d'enseignement pour améliorer les apprentissages des élèves

Thématique : Programmes nationaux d'enseignement

Axe 4 : Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation

Priorité 23 : Impulser des dynamiques de coopération, développer des collectifs apprenants

Thématique : Communautés de pratiques

Priorité 25 : Internationaliser les parcours et la formation

Thématique : Valorisation des parcours

PAF IATSS-Encadrement

Axe 1 : Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation

Priorité n° 2 : Développer une culture professionnelle inter catégorielle

Thématique : Déontologie dans la fonction publique

Thématique : Culture juridique et les fondamentaux du droit de la Fonction publique

Axe 4 : Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation

Priorité n° 23 : Impulser des dynamiques de coopération, développer des collectifs apprenants

Thématiques : Communautés de pratiques, co-développement, démarche design

Axe 5 : Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités

Priorité n° 27 : Développer les compétences managériales et de pilotage des cadres

Thématique : Animation d'un collectif de travail

Thématique : Prévention et gestion des conflits

Attentes de l'académie envers les concepteurs

- Travailler en collaboration étroite avec leurs autres collègues concepteurs en vue de la mise en place d'actions inter-catégorielles, interdisciplinaires et inter-degrés ;
- Mettre en place un programme de formation pluriannuel 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 » ;
- Mettre en place au moins un parcours de formation pour les personnels d'encadrement, pour chaque mission dans le 1^{er} degré, par discipline dans le 2nd degré, par pôle pour les personnels IATSS (administration, gestion, santé-social, technique).

En dehors de ces formations obligatoires, les concepteurs proposeront des actions répondant aux besoins tirés de l'enquête réalisée en décembre 2020, des remontées de besoins en formation exprimés par le 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 concepteurs 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) et Formations Territoriales de Proximité (FTP)** : les formations de proximité sont à privilégier et leur nombre doit donc augmenter sur les territoires. L'EAFc 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, les inspecteurs et les directeurs d'école, les chefs de service diagnostiquent ces besoins et proposent des formations de ce type. De plus, il conviendra que les actions mises en place à l'échelle d'un établissement, d'une école ou d'un service 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. A l'échelle des réseaux, des circonscriptions, des regroupements d'établissement ou des bassins, ces formations prennent le nom de Formations Territoriales de Proximité.
- **Développement de l'accompagnement des évolutions professionnelles et de la valorisation des compétences** : la politique académique de formation doit 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/CAFIPMF, formateurs des GRF, cellule ingénierie de formation, concepteurs, 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 inscrite dans la Programme Académique de Formation 2022-2025.

- **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 l'EAFC, 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 concepteurs ou offreurs

Les principaux concepteurs 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
- L'E AFC 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 l'E AFC des dispositifs de formation conformes au cahier des charges validé par le Recteur.

L'E AFC

L'E AFC 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 :

- Pôle Nord Caraïbe : pole.norca@ac-martinique.fr
- Pôle Nord Atlantique : pole.nordatl@ac-martinique.fr
- Pôle Centre-Sud : pole.csud@ac-martinique.fr

Les Ingénieurs de Formation de l'E AFC travaillent avec les concepteurs 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 dont ils ont la 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.

La gestion 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 l'E AFC. Les gestionnaires de formation forment un maillon indispensable de la formation en jouant le rôle de facilitateurs, de conseillers, d'organiseurs des formations du programme académique.

Les coordonnateurs de formation

Les inspecteurs ont la possibilité de nommer un enseignant coordonnateur disciplinaire. Il dépend fonctionnellement du directeur de l'E AFC.

Dans le 1er degré : ce sont les IEN de circonscription qui sont les responsables pédagogiques et opérationnels de formation. Lorsqu'ils sont chargés d'une mission académique, ils sont secondés dans la mise en place des formations par des conseillers pédagogiques départementaux.

Dans le 2nd degré : les coordonnateurs disciplinaires et les coordonnateurs IATSS sont responsables opérationnels des actions de formation. Ce sont des acteurs déterminants de la qualité des formations dispensées.

Pour l'IATSS : il est désigné les coordonnateurs suivants :

- Filière administrative et de gestion : 1 coordonnateur ;
- Filière santé-social (médecins, infirmières, assistantes sociales, Psy-EN EDO) : 1 coordonnateur ;
- Filière ingénieurs et techniques : 1 coordonnateur.

Désignés par le Recteur, ils sont responsables opérationnels de formation. Leur rôle est indispensable pour concevoir une offre de formation correspondant aux besoins des personnels IATSS.

Concernant l'encadrement : l'IA-IPR EVS est le DAFPE. Son coordonnateur, responsable opérationnel de formation, est représenté par la Conseillère Technique Etablissement et Vie Scolaire.

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 l'EAFIC le contenu pédagogique de son intervention.
- Vérifier deux jours avant la session la disponibilité des candidats et annuler les formations où le nombre de présents ayant confirmé leur présence est inférieur à 8 ;
- Ajourner les formations si, à l'ouverture du stage, l'effectif des stagiaires constaté est inférieur à 8 (sauf exception dûment validée par le directeur de l'EAFIC).
- Transmettre au coordonnateur de leur discipline ou de de leur spécialité : les listes d'émargement, la synthèse des évaluations individuelles, 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 messageries instantanées (tchat), 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, l'EAFc : secretariat-eafc@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). Cas particulier du stage AEM (Accompagnement à l'Entrée dans le Métier) : les néo-titulaires se rendront dans leur classe uniquement le premier jour de la formation avant de rejoindre le lieu de la formation.

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 directeur de l'EAFc :

- 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 académique à laquelle les personnels ont répondu en décembre 2020 ;
- Les remontées des besoins du terrain effectuées par les inspecteurs CCPD et les directeurs d'école, les chefs d'établissements et les inspecteurs référents et les chefs de service ;
- Les priorités définies par le Ministère et le Recteur.

A partir de ces éléments, chaque concepteur élabore son offre de formation en complétant le tableau fourni par l'EAFIC 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 concepteurs 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 formations GAIA, est utilisé pour gérer la campagne d'inscriptions individuelles aux stages. Une règle de choix des stagiaires relève d'un arbitrage et se traduit par un barème formation continue.

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 faire apparaître 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 l'E AFC et les concepteurs sont organisées. 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 l'E AFC sont à la disposition des concepteurs et coordonnateurs pour apporter conseil et expertise dans la conception de l'offre de formation.

Pour chaque formation : un nombre de vacances peut être prévu, correspondant à la durée de la formation pour un stagiaire. En cas de co-animation en présentiel, les intervenants se partagent les vacances 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 vacances à part égale des formateurs est actée pour l'année scolaire 2022-2023. 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 le conseil d'école de l'E AFC prévu le 10 mars 2022. Les montants validés ne pourront alors plus être dépassés.

La validation des propositions

L'offre de formation est examinée par le conseil d'école de l'E AFC présidé 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 l'E AFC **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.

Dans 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 : concepteurs, 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 concepteur et à l'ingénieur de formation en charge de l'action. **Cette évaluation est, avec la remise des documents administratifs afférents, 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

M@gistère est la plateforme de formation des personnels de l'Éducation nationale. Elle propose une offre de formation en autonomie avec un accès individuel libre et flexible et aussi une offre de parcours à mettre en œuvre dans le cadre des dispositifs et actions de formation de l'académie.

Cette plateforme joue donc un rôle essentiel dans la mise en œuvre du PAF. La formation à distance et hybride reste un des axes majeurs de la stratégie de formation des personnels.

Dans l'optique de la conception de dispositifs, les principes suivants s'appliquent à la formation à distance et aux formations hybrides relevant du PAF :

M@gistère est la plateforme obligatoire pour la mise en œuvre des formations à distance.

Sur la plateforme M@gistère les parcours de formation incluent des activités asynchrones (ou en autonomie) et des activités synchrones comme les classes virtuelles. Les activités asynchrones incluent des productions, la participation à des forums, l'utilisation de questionnaires, etc. Toutes ces activités sont bien des temps de formation.

Les activités en classe virtuelle ou visio-conférence utilisent également M@gistère comme point de départ et font appel aux 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.

Les acteurs de la formation sont formés à la mise en œuvre des formations hybrides et à M@gistère.

La formation à distance ou hybride étant dorénavant une constante des programmes 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 soient en mesure de prendre en main un parcours M@gistère et d'y assurer les tâches minimales qui relèvent du rôle du formateur au sens de la plateforme. Des séances d'accompagnement sont prévues tout au long de l'année scolaire. Il est fortement suggéré de mobiliser l'expérience des formateurs et coordonnateurs qui pratiquent déjà la formation à distance.

Les formations recourent à la mutualisation des parcours, des contenus et des compétences.

M@gistère favorise et encourage la mutualisation des contenus de formations tant au niveau national qu'au niveau académique.

La réutilisation des parcours et leur enrichissement progressif facilitent la mise en œuvre des actions de formation et concourent à leur qualité.

De la même façon que le réseau national fonctionne en mode collaboratif et sur le principe de l'échange réciproque, les acteurs de l'académie sont également invités à partager les ressources et compétences en matière formation à distance.

Contacts

Correspondant académique et administrateur : richard.placide@ac-martinique.fr

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, les actions de formation doivent répondre aux demandes des personnels et les accompagner 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 2022-2025

Formation continue

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

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

1. Contexte

Dès 2019, à l'appui du premier schéma directeur de la formation continue et tout au long de la vie de tous les personnels du ministère chargé de l'éducation nationale, a été engagée une politique de formation plus à l'écoute des besoins des personnels et au service du développement professionnel des individus et des collectifs, de manière à améliorer sur tous les territoires le système éducatif et faire réussir les élèves. Ce schéma directeur s'adresse également, depuis 2021, aux personnels de la jeunesse et des sports, dans le respect de leurs spécificités et avec l'objectif de renforcer la continuité éducative.

Conformément aux engagements pris par le ministère à l'issue du Grenelle de l'éducation, au printemps 2021, la transformation en profondeur de la gestion des ressources humaines se poursuit dans le cadre d'une stratégie globale répondant à une logique d'accompagnement, de proximité et de personnalisation, dans laquelle la formation professionnelle joue un rôle central. Il s'agit ainsi de :

- faciliter l'accès à la formation continue ;
- Permettre à chaque personnel d'être acteur de son parcours ;
- Donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et permettre, dès que possible, l'accès à des diplômes et des certifications ;
- Soutenir des projets collectifs et des dynamiques locales.

C'est en effet par la formation qu'un personnel, quels que soient sa fonction et son domaine d'action (éducation, jeunesse ou sports), peut développer, dans le cadre d'un parcours, des compétences lui permettant d'atteindre un objectif professionnel ou de répondre à un souhait de mobilité. A ce titre,

la mise en œuvre du schéma directeur s'appuie sur les cellules académiques mobilités mises en place par les académies autour du directeur des ressources humaines pour accompagner les mobilités entrantes, sortantes et celles liées à l'international.

C'est aussi par la formation que des organisations de travail apprenantes peuvent se constituer et permettre, par l'analyse des gestes et pratiques professionnels, une montée en compétences et une meilleure qualité de vie au travail, au profit de la réussite de tous les élèves et de l'ensemble des publics bénéficiaires des politiques éducatives, de jeunesse, de sport, et de vie associative que porte le ministère.

Les objectifs du schéma directeur déclinent les orientations de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 en faveur de la mobilité, de l'accompagnement des transitions professionnelles des agents, d'une meilleure réponse aux besoins de compétences au sein des services publics et également en matière de déontologie et d'égalité professionnelle. Ils s'inscrivent aussi dans une politique interministérielle globale invitant l'ensemble des ministères à proposer à tout personnel de la fonction publique un accompagnement personnalisé qui s'appuie sur l'ensemble des dispositifs d'information, de conseil, de soutien et de formation et qui permette d'élaborer et mettre en œuvre des projets d'évolution professionnelle. La formation continue contribue ainsi à l'attractivité des métiers.

2. Structuration et déploiement

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

La formation doit reposer, tout en préservant la priorité accordée au présentiel, sur des modalités diversifiées incluant les formats hybridés et distants. Elle doit pouvoir s'appuyer sur des viviers de formateurs diversifiés et permettre aux personnels de valoriser les compétences acquises, en particulier grâce à la reconnaissance institutionnelle de ces compétences. La formation s'ancre utilement dans l'analyse des pratiques professionnelles et la formation entre pairs.

Le schéma directeur 2022-2025 adopte une présentation nouvelle, inspirée de celle de la formation professionnelle tout au long de la vie de tous les agents de l'État 2021-2023 autour d'objectifs prioritaires déclinés en thématiques, mais aussi d'indicateurs de suivi et de cibles de réalisation.

Il s'articule autour de 6 axes :

- I. Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation, afin de fédérer l'ensemble de la communauté éducative autour d'une conception partagée de ces valeurs ;
- II. Accompagner les équipes pédagogiques et éducatives afin de perfectionner les pratiques professionnelles et améliorer les résultats du système scolaire dans une logique de

- sécurisation des parcours des élèves ; les contenus didactiques et pédagogiques constituent ainsi un pilier essentiel des enjeux de formation pour les personnels enseignants et d'éducation ;
- III. Piloter la mise en œuvre au niveau territorial des politiques de la jeunesse, de l'engagement, d'éducation populaire et des sports, notamment pour les personnels de la jeunesse et des sports, et promouvoir la continuité entre le temps scolaire et le hors temps scolaire ;
 - IV. Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation, afin de réaffirmer le primat de la formation continue parmi les leviers d'une politique renforcée de valorisation des ressources humaines, d'accompagnement et de développement professionnel des personnels ;
 - V. Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités pédagogiques et managériales, afin de consolider leur posture et leur permettre de développer l'ensemble des compétences transversales nécessaires à l'exercice de leur fonction et à la mise en œuvre des projets de transformation ;
 - VI. Consolider les connaissances, les compétences et les usages du numérique, afin de faire du numérique un outil et un levier du développement professionnel.
-

Ces priorités sont traduites annuellement dans le plan national de formation (PNF) et, au niveau territorial, dans les programmes académiques de formation (PAF), mais ils ont vocation à trouver leur pleine réalisation dans un cadre pluriannuel marqué par la mise en place de parcours de formation et la progressivité des compétences acquises par les personnels. Chaque action de formation correspond à une ou plusieurs priorités.

Par leur expertise et leur expérience, les corps d'inspection – inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, inspections territoriales – les formateurs et l'ensemble des personnels impliqués dans l'ingénierie de formation contribuent à la conception et à la mise en œuvre de l'offre de formation.

3. Mise en œuvre territoriale

Cette volonté de transformation de l'offre de formation se traduit sur chaque territoire académique par la création d'une école académique de la formation continue et l'élaboration de nouveaux programmes de formation à partir de janvier 2022.

Sous l'autorité des recteurs, les directeurs des nouvelles écoles, en lien avec les directeurs des ressources humaines, mettent en place un pilotage académique des actions de formation, en s'appuyant sur tous les responsables et acteurs de l'académie, en tenant compte des spécificités propres au premier degré et, le cas échéant, de la dimension régionale. L'école académique vise à rendre l'offre de formation plus structurée, plus lisible, plus cohérente et accessible à tous les échelons du territoire, pour l'ensemble des personnels de l'éducation, de la jeunesse et des sports à la rencontre de l'expression de leurs besoins.

L'école académique de la formation continue propose également une offre de services et de contenus diversifiés en ligne, notamment sur la plateforme [M@gistère](#), et permet un accès permanent à la formation en tout point du territoire académique.

Le conseil académique de la formation (CAF) associe, dans les conditions prévues par la circulaire de

2019, les représentants de tous les personnels à la mise en œuvre de la stratégie académique de formation continue, de son élaboration à son bilan.

Au service des politiques académiques de formation, plusieurs opérateurs participent à la formation continue des personnels du ministère, dont :

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

4. Suivi et évaluation

La direction générale des ressources humaines et la direction générale de l'enseignement scolaire veillent, en lien étroit avec la direction de l'encadrement, la direction des sports et la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, à la cohérence de l'ensemble de la mise en œuvre du schéma directeur de la formation continue dans le cadre d'un accompagnement et d'un suivi opérés au cours de réunions bilatérales annuelles avec chaque académie, de séminaires de mutualisation des pratiques, des dialogues stratégiques de gestion et de performance, et du dialogue social.

Le schéma directeur et les différents dispositifs qui l'incarnent sur les territoires s'inscrivent dans une démarche qualité, et partagent les indicateurs proposés pour chaque objectif prioritaire du schéma, afin de s'engager, de manière efficace et au-delà d'une mesure de la satisfaction des stagiaires, dans une démarche active d'évaluation des réalisations et de leurs impacts, et de favoriser l'ajustement en continu de l'offre de formation aux besoins de l'institution et des personnels.

5. Indicateurs de suivi

Le suivi et l'évaluation du schéma directeur s'appuiera sur les 14 indicateurs suivants par axe :

1	Nombre de journées stagiaires réalisées par priorité
2	Nombre de personnels formés (par rapport à l'ensemble des personnels, par catégorie et par sexe)

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

L'annexe 7 présente un tableau détaillant les priorités et les thématiques selon les six axes du schéma directeur.

Cette circulaire fait suite à la circulaire n° 2019-133 du 23 septembre 2019 relative au schéma directeur de la formation continue des personnels de l'éducation nationale – 2019-2022

Le directeur général de l'enseignement scolaire,

Edouard Geffray

Le directeur général des ressources humaines,

Vincent Soetemont

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	40 €/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 prévisionnel du PAF 2022-2025

Date - période	Description	Objectif
19/01	Réunion coordonnateurs - concepteurs	Les nouveautés du PAF 2022-2023
20/01	Réunion cahier des charges de la formation	Préparer le cahier des charges
28/01	Fin de remontée de l'expression des besoins en formation	Tableau des besoins du terrain
31/01	Présentation du cahier des charges au Recteur	Validation du cahier des charges de la formation
07 au 22/02	Echanges concepteurs-coordonnateurs-EAFC	Conception de l'offre de formation
9 /02/2022	Réunion d'échange concepteurs-coordonnateurs -EAFC	Présentation des outils de conception de l'offre de formation
11/02	Envoi du fichier « synthèse d'expression des besoins » aux concepteurs	Confrontation demande-offre de formation
17/02	Conseil Académique de Formation	Présentation du cahier des charges de la formation 2022-2023
22/02	Date limite de remontée des fichiers « offre de formation »	Conception du programme de formation 2022-2025
10/03	Conseil de l'EAFC	Présentation du programme de formation 2022-2025
14 au 18/03	Formation des coordonnateurs à la saisie sur GAIA	Compétences techniques de saisie
21/03 au 01/04	Saisie de l'offre de formation	Constitution du PAF 2022-2025
16 au 28/05	Mise en page du PAF Certification Examens Concours	Edition du PAF
02/06	Comité Technique Académique	Vote du PAF 2022-2025
03/06	Publication du PAF Certification Examens Concours	
03/06 au 07/07	Inscription des personnels au PAF Certification Examens Concours	
30/05 au 10/06	Mise en page du PAF formation continue	Edition du PAF
27/06	Publication du PAF formation continue	
01/07 au 30/09	Inscription au PAF Formation continue	Session 1
03 au 07/10	Campagne d'avis chefs d'établissement directeurs de services	
16 au 27/01/2022	Inscription au PAF Formation continue	Session 2

ANNEXE 4 : demi-journées des inspecteurs

Après concertation avec les IA-IPR et IEN ET/EG, 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
Arts plastiques	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 2022-2025

Code	Priorités académiques 2022/2025 premier degré
A211A	Développer les compétences pour le travail en équipe (coopération, collaboration....)
A221B	Développer les compétences sur les grands chantiers académiques ou nationaux (ex Chlordécone, Développement durable, Egalité et Diversité)
A221C	Culture de l'évaluation
A221D	Culture juridique
A221E	Développer la culture et les usages innovants du numérique
A221F	Renforcer les compétences à l'hybridation et aux nouvelles formes scolaires
Code	Priorités académiques 2022/2025 second degré
A222A	Développer les compétences pour le travail en équipe (coopération, collaboration....)
A222B	Développer les compétences sur les grands chantiers académiques ou nationaux (ex Chlordécone, Développement durable, Egalité et Diversité)
A222C	Culture de l'évaluation
A222D	Culture juridique
A222E	Développer la culture et les usages innovants du numérique
A222F	Renforcer les compétences à l'hybridation et aux nouvelles formes scolaires
Code	Priorités académiques 2022/2025 ATSS -ENCADREMENT
A223A	Développer les compétences pour le travail en équipe (coopération, collaboration....)
A223B	Accompagner la mise en place de projets de service et d'établissement (Co-design, référents....)
A223C	Communiquer et collaborer avec le numérique : culture et outils
A223D	Sensibilisation de l'encadrement aux enjeux d'égalité professionnelle et de diversité
A223E	Culture de l'évaluation
A223F	Culture juridique
A223G	Accompagner les personnels dans leur adaptation aux nouvelles formes de travail

ANNEXE 6 : Axes, priorités et thématiques du schéma directeur de la formation 2022-2025

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

Axe II : Accompagner et former les équipes pédagogiques et éducatives afin de perfectionner les pratiques professionnelles et de favoriser la réussite scolaire de tous ainsi que l'éducation tout au long de la vie		
Priorités		Thématiques
II.1	S'appuyer sur l'analyse des pratiques d'enseignement pour améliorer les apprentissages des élèves	Savoirs fondamentaux Programmes nationaux d'enseignement Enseignements et didactiques disciplinaires Interdisciplinarité Évaluation
II.2	Développer des pratiques pédagogiques au service des apprentissages de tous les élèves	Pratique professionnelle en lien avec la recherche, particulièrement la recherche en éducation et en psychologie Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage Différenciation pédagogique Démarches d'évaluation Innovation et expérimentation pédagogiques
II.3	Développer les pratiques professionnelles favorisant les compétences du XXI ^e siècle	Esprit critique Éducation aux médias et à l'information Créativité Coopération Communication
II.4	Développer une éthique de la relation pédagogique qui favorise l'engagement et la persévérance scolaire	Compétences psychosociales lutte contre le décrochage scolaire : prévention et remédiation dans le cadre de l'obligation de formation des jeunes de 16 à 18 ans Compréhension des obstacles aux apprentissages Motivation
II.5	Développer le pilotage et l'accompagnement des projets d'orientation des élèves et favoriser la continuité du parcours scolaire	Prévention du décrochage scolaire Psychologie de l'adolescent Techniques de conduites d'entretien Relation école-familles dans l'élaboration du projet d'orientation Continuité école-collège-lycée Lutte contre les déterminismes sociaux et de genre dans l'orientation Continuum lycée-université Relations école-entreprise Partenariat État-Région
II.6	Former aux enjeux de l'éducation au développement durable et renforcer le rapport à la science	17 objectifs de développement durable (économie, environnement, société) Culture et démarche scientifiques Circuit de production des connaissances et des informations Savoirs, opinions, croyances, rapport à la vérité Sobriété numérique
II.7	Développer l'ouverture culturelle, européenne et internationale	Éducation artistique et culturelle Conduite de projets Échanges de coopération européens et internationaux

Axe III : Piloter la mise en œuvre au niveau territorial des politiques de la jeunesse, de l'engagement, d'éducation populaire et des sports

Priorités	Thématiques
Renforcer les politiques publiques au cœur des métiers de la jeunesse et des sports	<p>Mettre en œuvre les orientations, programmes et actions en matière de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - continuité et alliances éducatives ; - renforcement de l'autonomie, d'accès aux droits et de soutien aux parcours de formation et d'insertion en direction des jeunes ; prévention des violences, risques et dérives sexuels ; - développement de la culture de l'engagement ; - accompagnement et soutien à la qualité éducative ; - accompagnement et soutien aux dynamiques associatives ; - soutien à la vie associative. <p>Politiques de développement de l'accès au sport pour les publics cibles (séniors, féminines, handicapés, publics en zones prioritaires)</p> <p>Politiques en faveur de l'éducation aux aptitudes fondamentales</p> <p>Politiques en faveur de la citoyenneté et de l'intégration par le sport et la mobilisation de démarches et pratiques issues de l'éducation populaire</p> <p>Politiques en faveur du sport santé, du sport durable et des sports nature</p> <p>Politiques et actions en matière de développement durable en faveur des jeunes</p>
Déployer une ingénierie territoriale et soutenir des pratiques techniques et pédagogiques des acteurs des champs de la jeunesse, de l'engagement et des sports	<p>Labo des pratiques, expérimentation et analyse des pratiques, formations à la carte</p> <p>Expliciter et développer les spécialités techniques et pédagogiques</p> <p>Ingénierie territoriale</p> <p>Communautés apprenantes</p> <p>Analyses de pratiques</p> <p>Connaissance des enjeux et stratégie des acteurs territoriaux</p> <p>Développement de la place des pratiques d'éducation populaire dans les politiques publiques jeunesse, éducation populaire, vie associative et sport</p> <p>Accompagnement et suivi des conférences régionales du sport et de leurs commissions</p> <p>Développement de politiques éducatives et sportives territoriales en relation avec les différents acteurs</p> <p>Portage de projets sportifs complexes à la croisée des enjeux politiques et associatifs</p> <p>Mise en place de la formation des acteurs et des intervenants locaux du sport (élus, arbitres, entraîneurs, bénévoles...)</p> <p>Certification des acteurs et habilitation des centres de formation (formation professionnelle et diplômes d'État)</p> <p>Formation des cadres bénévoles et professionnels</p> <p>Accompagnement du monde associatif dans sa structuration et sa professionnalisation</p>
Renforcer les expertises des métiers de l'accompagnement, de l'entraînement, de l'expertise et de la performance	<p>Inspection contrôle évaluation : actualités juridiques, sécurisation des procédures</p> <p>Accompagnement et outils collaboratifs</p> <p>Accompagnement des sportifs de haut niveau et des cadres du sport</p> <p>Accompagnement des acteurs locaux (associations, collectivités, services de l'État)</p> <p>Management du sport et coordination d'équipe sportive</p> <p>Entraînement sportif et développement de la performance</p> <p>Pilotage et optimisation de la haute performance</p> <p>Détection des talents</p> <p>Direction et évaluation des structures labellisées</p>

Axe IV : Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation		
Priorités		Thématiques
IV.1	Déployer un continuum de formation pour accompagner l'entrée dans le métier et la formation de l'adaptation à l'emploi	Environnement de travail Acteurs et missions Référentiels
IV.2	Former au plus près des besoins des agents (proximité, progressivité, individualisation, certification...)	Recueil / Analyse des besoins Diagnostic Accompagnement
IV.3	Soutenir les projets individuels de développement professionnel	Concours internes Développement professionnel continu (DPC) des personnels de santé, y compris en lien avec la recherche Dispositifs individuels (bilans de compétences, VAE, CPF, CFP) Animation d'un réseau Espaces de développement professionnel
IV.4	Développer la capacité de conseil et d'accompagnement personnalisé des acteurs de la formation et de la RH	Conseil Accompagnement Personnalisation Diagnostic de mobilité
IV.5	Favoriser l'égalité professionnelle et la diversité	Culture juridique, droit du travail Bien-être Lutte contre les stéréotypes Processus de recrutement Politique de vivier
IV.6	Placer l'innovation et la recherche au cœur du changement des pratiques professionnelles	Analyse de l'activité professionnelle Outils et méthodes d'innovation Approches design Apprendre par la recherche Recherche-action
IV.7	Impulser des dynamiques de coopération, développer des collectifs apprenants	Communautés de pratiques Co-développement Intelligence collective Démarche design Animation de réseau
IV.8	Développer des pratiques professionnelles écoresponsables	Écocitoyenneté : économie, environnement, société Circuit de production de l'information
IV.9	Internationaliser les parcours et la formation	Mobilité géographique et développement professionnel Valorisation des parcours Interculturalité
IV.10	Développer une culture de la qualité de vie au travail notamment liée à l'organisation du travail	Bien-être Process participatifs et de co-construction Process de validation Prévention des risques psychosociaux Santé et sécurité au travail

Axe V : Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités pédagogiques et managériales	
Priorités	Thématiques
V.1 Développer les compétences managériales et de pilotage des cadres	Animation d'un collectif de travail / animation d'un collectif de travail en mode hybride Responsabilisation des équipes et délégation Motivation et valorisation de son équipe Prévention des risques psychosociaux Réalisation de l'entretien annuel d'évaluation Accompagnement du développement professionnel des collaborateurs Prévention et gestion des conflits Pilotage pédagogique
V.2 Renforcer les compétences transversales nécessaires à l'exercice de la fonction d'encadrant	Communication Conduite de projets de transformation Renforcement de l'expertise budgétaire Renforcement de l'expertise juridique Culture de l'évaluation des politiques publiques Culture du dialogue social et de la négociation Prévention et gestion de crise Démarche qualité / Maitrise des risques
V.3 Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations	Lutte contre les stéréotypes Renforcement des connaissances juridiques en droit du travail Recrutement et pratiques managériales non discriminantes Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

PROJET

Axe VI : Consolider les connaissances, les compétences et les usages du numérique	
Priorités	Thématiques
VI.1 Développer les compétences numériques professionnelles des agents	Maîtrise de l'environnement numérique de travail Maîtrise des compétences du cadre de référence des compétences numériques Usage et partage des communs numériques Préparation à la continuité de l'activité (continuité administrative, pédagogique...)
VI.2 Former aux enjeux du numérique pour favoriser l'exercice de la citoyenneté numérique	Compétences du XXI ^e siècle Identité et sécurité numériques / RGPD Citoyenneté numérique Inclusion numérique Données, algorithmes et codes sources : culture, enjeux éthiques et écologiques, questions de souveraineté
VI.3 Enrichir l'offre de formation par les apports du numérique	Numérique et apprentissage Hybridation, articulation présence/distance Scénarisation Pratiques collaboratives numériques Communication numérique et accessibilité de l'information Intelligence artificielle

PROJET

ANNEXE 7 : 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 8 : 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.