



**ACADÉMIE
DE NANTES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Académie de Nantes

Cahier des charges de la formation continue

Année 2024-2025

L'ÉCOLE ACADÉMIQUE DE
LA FORMATION
CONTINUE

**Former, se former
pour répondre
aux défis du XXI^e siècle**



PROJET
ACADÉMIQUE
2023
2027





L'École Académique de la Formation continue de Nantes s'est dotée d'axes stratégiques afin de répondre à l'ensemble des besoins de formation des personnels, de toutes catégories, qui travaillent pour l'éducation nationale et la jeunesse. La formation continue se met ainsi au service de notre nouveau projet académique, structuré autour de quatre orientations majeures : excellence, égalité des chances, bien-être, innovation.

Levier incontournable des réussites individuelles et collectives, la formation s'adapte aux attentes des personnels. Les chefs d'établissement, les inspecteurs, les chefs de service ont un rôle clé dans l'identification des besoins, la construction de l'offre, la mise en œuvre de la formation et l'évaluation de son impact sur les gestes professionnels et le bénéfique ressenti par les agents.

Comme notre projet académique, ce cahier des charges a été construit dans une démarche collective. Il conclut une série de temps de travail inter-catégoriels qui ont permis le partage d'une culture commune de la formation. Il identifie les orientations qui commandent l'offre, en s'appuyant sur les dispositifs existants et pertinents, tout en accompagnant les prescripteurs vers les évolutions nécessaires, pour certaines déjà engagées.

Il s'attache à satisfaire la double exigence de continuité pédagogique et d'amélioration de la formation continue, afin de l'inscrire dans la durée et la cohérence de parcours, garants d'un développement professionnel continu. Une attention particulière est aussi portée à l'accessibilité de la formation pour tous, grâce à son déploiement territorialisé, au plus près des besoins du terrain.

Ces évolutions sont déjà en cours et je sais l'engagement de toutes et tous à poursuivre dans la voie que nous avons choisie, celle d'une Ecole émancipatrice, inclusive, respectueuse, dans laquelle la promesse républicaine de l'égalité des chances peut s'accomplir pour l'épanouissement et le bien-être de chacune et chacun.

Katia BÉGUIN

Rectrice de la région académique Pays de la Loire

Rectrice de l'académie de Nantes

Chancelière des universités

SOMMAIRE

Principes fondateurs	p 4
PARTIE I : Le PRAF des personnels enseignants, d'éducation, d'orientation et des accompagnants des élèves en situation de handicap	p 7
PARTIE II : Le PRAF ATSS	p 13
PARTIE III : Le PRAF encadrement	p 14
Annexe : La formation dans l'académie en chiffres (2022-2023)	p 16

Principes fondateurs

Le code de la fonction publique définit les obligations de l'employeur et les droits des agents à une formation professionnelle tout au long de la vie :

«Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu à l'agent public.

Il favorise son développement professionnel et personnel. Il facilite son parcours professionnel, sa mobilité et sa promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants.

Il permet son adaptation aux évolutions prévisibles des métiers.

Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées.» (Article L 421-1).

L'offre de formation proposée est fondée sur les référentiels des compétences professionnelles des différents métiers représentés. Elle privilégie l'entrée inter catégorielle autant que possible.

Le cahier des charges de la formation continue 2024-2025 des personnels de l'académie de Nantes s'appuie sur :

- **La loi de transformation de la fonction publique** (2019-828) du 6 août 2019, notamment :
 - Favoriser la mobilité et accompagner des transitions professionnelles des agents publics ;
 - Renforcer l'égalité professionnelle.
- **Le schéma directeur de la formation continue** (circulaire n° 2022 du 11-02-2022) qui vise six objectifs (voir détail en annexe) :
 - Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation ;
 - Accompagner et former les équipes pédagogiques et éducatives afin de perfectionner les pratiques professionnelles et de favoriser la réussite scolaire de tous ;
 - Piloter la mise en œuvre au niveau territorial des politiques de la jeunesse, de l'engagement et des sports ;
 - Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation ;
 - Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités ;
 - Consolider les connaissances, les compétences et les usages du numérique.
- **La circulaire de la première Ministre du 21 novembre 2023** (n°6425-SG) sur les services publics éco-responsables et ses 15 engagements pour soutenir la transition écologique, notamment par la réduction des déplacements professionnels.
- **La Feuille de route RH de l'académie de Nantes.**

La formation continue académique se met au service et accompagne le déploiement du **Projet académique**, à savoir :





PARCOURS, AMBITION, ACCOMPAGNEMENT

- AXE 1.** Garantir la maîtrise des savoirs fondamentaux pour tous les élèves
- AXE 2.** Soutenir l'ambition à tous les niveaux d'enseignement



ÉQUITÉ, ÉMANCIPATION, RESPECT DE L'AUTRE

- AXE 1.** Mobiliser tous les acteurs pour lutter contre les déterminismes sociaux et territoriaux qui entravent la réussite des jeunes
- AXE 2.** Faire vivre une école inclusive au quotidien
- AXE 3.** Affirmer la vocation de l'école à former de futurs citoyens



ACCOMPLISSEMENT ET ÉPANOUISSEMENT

- AXE 1.** Agir sur l'aménagement du temps, des espaces et des organisations pour améliorer les conditions de travail
- AXE 2.** Promouvoir la santé et la pratique sportive en toute sécurité
- AXE 3.** Construire ensemble un environnement propice à l'épanouissement de chacun
- AXE 4.** Répondre aux besoins de formation des personnels



INVENTIVITÉ ET ENGAGEMENT

- AXE 1.** Faire confiance aux équipes et leur donner les moyens de mettre en œuvre leurs projets
- AXE 2.** Se projeter pour aller plus loin ensemble

L'École Académique de la formation continue s'est fixée également les axes stratégiques suivants, en écho au cadre du schéma directeur et au diagnostic réalisé avec les acteurs.

Axe 1

IDENTIFIER, MIEUX REpondre AUX BESOINS DE TOUS LES AGENTS et changer le regard sur la formation :

- Accompagner l'entrée dans tous les métiers et assurer le continuum de formation pour faire de la formation un levier RH de fidélisation ;
- Diversifier les expertises permettant de répondre aux priorités de formation, et notamment les apports de la recherche ;
- Construire des ingénieries de formation nouvelles pour engager chacune et chacun dans un développement professionnel continu, dans une autre temporalité de la formation ;
- Évaluer pour mieux réguler et répondre aux besoins.

Axe 2

COMMUNIQUER pour assurer lisibilité, visibilité et cohérence :

- Développer une visibilité institutionnelle ;
- Assurer une cohérence en interne en favorisant les échanges à toutes les échelles, en développant une culture commune de la formation partagée avec tous les offreurs ;
- Améliorer la lisibilité et la compréhension des rôles de l'E AFC, des procédures et des outils ;
- Construire et alimenter un réseau inter-service, interacadémique et international pour accompagner les évolutions et la modernisation.

Axe 3

IMPULSER ET ACCOMPAGNER les communautés d'apprentissage, les collectifs de travail, leviers du développement professionnel, du sentiment d'efficacité personnelle et du bien-être au travail :

- Faciliter la communication entre les différents acteurs du système éducatif pour identifier les besoins et y répondre ;
- Développer les actions de proximité en proposant des modalités variées qui créent, renforcent les collectifs de travail, et concourent aux analyses de pratiques et échanges entre pairs, sur tout le territoire ;
- S'appuyer sur les évaluations pour transférer, essayer les actions qui ont montré leur efficacité.

Axe 4

DEVELOPPER une politique de certification, de diplomation, et de valorisation des compétences :

- Construire de nouveaux partenariats avec les universités et les partenaires ;
- Stimuler le vivier de personnes ressource pour mailler le territoire, par une stratégie de formation de formateurs, d'animation de réseaux et de valorisation ;
- Proposer des parcours de formation inter catégoriels pour s'appuyer sur une culture commune de la formation.

Axe 5

RENFORCER la e-formation :

- Mettre en place un pilotage spécifique de la e-formation ;
- Communiquer de façon efficace sur les parcours existants et les modalités d'accompagnement afin d'engager les personnels dans la e-formation ;
- Accompagner la transformation des pratiques notamment l'hybridation.

Les actions proposées devront répondre à ces priorités, dans la diversité des modalités et temporalités décrites dans ce cahier des charges, et ce, pour tous les personnels. Cette année, le recueil des offres des PRAF enseignants, éducation, orientation, AESH et encadrement se fera par ALCE afin d'harmoniser les procédures. Ce cahier des charges se divise en 3 parties, respectant ainsi les spécificités des entrées métiers. Chaque offereur a pour autant le loisir d'identifier dans ses propositions le ou les publics cibles, tant dans les aspects disciplinaires que transversaux, favorisant ainsi l'inter degré ou l'inter catégoriel. Le programme de formation se décline par cycle : <https://www.ac-nantes.fr/programme-academique-de-formation-125198>

On notera qu'un cycle spécifique est consacré à l'offre pour la formation continue des AESH.

Cette année, pour le PRAF des personnels enseignants, d'éducation, d'orientation et des accompagnants des élèves en situation de handicap, ainsi que pour le PRAF encadrement, la saisie de l'offre sera faite via un seul outil, ALCE.

PARTIE 1

Le PRAF des personnels enseignants, d'éducation, d'orientation et des accompagnants des élèves en situation de handicap

La formation continue s'inscrit dans les politiques prioritaires du gouvernement quant à la continuité pédagogique et la nécessité de repenser les offres de formation à l'aune des nouvelles directives du «100% hors face à face pédagogique», induisant un développement des formations en proximité et une hybridation raisonnée.

L'offre de formation s'appuie sur les dispositifs existants, à savoir :

- Les Petites Fabriques ;
- Les GRAF ... ;
- Les visites mutuelles de classe ;
- Les regroupements, la formation et l'animation de réseaux de personnes ressources ;
- Les actions à l'échelle académique, départementale ;
- Les formations territorialisées (déploiement à l'échelle de bassins, FIL...).

Elles peuvent être initiées :

- par des bassins d'éducation et de formation ; elles cherchent à répondre à des problématiques de territoire locales et collectives ;
- **par un établissement ou un groupe d'établissement** ; elles permettent un développement professionnel collectif des acteurs en lien avec un besoin identifié par le chef d'établissement, par les équipes elles-mêmes ;
- ou par des observations ou besoins de terrain (CNR, corps d'inspection dans le cadre des PPCR, évaluation d'établissement...).

Il est rappelé que les inscriptions aux formations du PRAF relèvent de trois logiques différentes :

- **Abonnement individuel** : les candidats à un module de formation s'y abonnent individuellement via le site de l'EAFc ;
- **Inscription par le chef d'établissement** (plans nationaux, FIL...) ;
- **Public désigné** : la candidature est proposée par le responsable du dispositif.

1 La construction de l'offre : modalités et temps de la formation

1.1 : Principes et points de vigilance :

Le premier objectif est celui de la continuité pédagogique et la réduction des heures d'apprentissage perdues, facteur d'inégalités et de fracture dans le parcours des élèves. Le second objectif est et demeure la poursuite de l'amélioration de la formation continue portée par les EAFc. L'atteindre, c'est mobiliser des leviers qui permettent la mise en œuvre de dispositifs de formation parfois nouveaux, toujours utiles et porteurs d'un développement professionnel.

• Une offre diversifiée et priorisée...

Les prescripteurs pourront ainsi construire une offre diversifiée mais priorisée, s'appuyant sur les besoins identifiés, des scénarios de formation laissant à l'agent une liberté de choix des modules, mais aussi des temps de formation proposés, en cohérence avec les objectifs de formation visés. Toutefois, la visibilité pour l'agent est un préalable. Un point de vigilance important réside dans la projection qu'il peut opérer sur sa formation, une temporalité raisonnable et la faisabilité technique. Il s'agira à la fois de respecter les cultures disciplinaires et les évolutions déjà engagées cette année, mais aussi de conduire le changement de regard sur la formation.

Extraits des compte-rendu des ateliers intercatégoriels de préparation du PRAF des 5/11/2023 et 25/01/2024 :

- S'appuyer sur le recueil des besoins : disciplinaires par équipe, plus transversaux avec le CE, et notamment suite aux évaluations externes ou aux rendez-vous de carrière... ;
- Veiller à mieux articuler les différentes modalités entre elles pour plus de visibilité et de cohérence, dans le cadre de parcours, de scénarios, alliant formats courts ou plus long, distanciels synchrone et asynchrone et présentiel ;
- Veiller à la complémentarité et à l'utilité dans la classe : proposer des «rebonds», des temporalités qui laissent le temps de mettre en place, puis des moments d'échanges, d'analyses de pratiques, de travaux entre pairs ;
- Utiliser les espaces pédagogiques comme de véritables relais quand c'est possible : ressources, calendrier des formations proposées, travail en amont, bilans, productions, enregistrements des webinaires à regarder en asynchrone.

• Pour engager la formation sur le développement explicite des compétences...

et ainsi donner du sens à leur évaluation, les formations pourront se référer, dans leur intitulé, à une des compétences du référentiel de 2013 évaluée lors du PPCR, et notamment celles directement en lien avec le projet académique, à savoir :

- Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves ;
- Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves ;
- Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves ;
- Coopérer au sein d'une équipe ;
- Accompagner les élèves dans leur parcours de formation.

• Des points de vigilance importants qui ont fait consensus en groupes de travail inter catégoriels :

Les modules de formation «hors temps scolaire», pendant les vacances de classe

«Une allocation de formation est attribuée aux personnels enseignants de l'éducation nationale qui bénéficient lors des périodes de vacance des classes, à l'initiative de l'autorité compétente ou après son accord, d'actions de formation professionnelle relevant du 2^o, du 3^o, du 4^o et du 5^o de l'article 1^{er} du décret du 15 octobre 2007 susvisé approuvées par le recteur.

Dès lors qu'elles sont réalisées à l'initiative de l'autorité compétente, ces actions de formation n'excèdent pas, pour une année scolaire donnée, cinq jours lors des périodes de vacance de classes. L'autorité compétente informe les personnels, dès le début de l'année scolaire, des périodes de vacance de classes pendant lesquelles pourraient se dérouler de telles actions de formation. La liste de ces actions de formation se déroulant pendant des périodes de vacance de classe est présentée annuellement pour avis en comité technique académique. La réalisation de ces actions de formation dans le cadre de l'utilisation du compte personnel de formation ouvre également droit à l'attribution de cette allocation.» *Décret n° 2019-935 du 6 septembre 2019*

Caractéristiques de l'offre de formation :

- Elle est planifiée pour l'année avec l'assurance du déploiement (disponibilité des intervenants, lieux...);
- Elle demeure limitée en nombre ;
- Elle est à forte valeur ajoutée car répondant à un besoin identifié par le prescripteur/offreur ;
- Elle est basée sur le volontariat.

Il est conseillé de s'appuyer sur les expériences menées cette année et de s'appuyer sur l'existant. Les préparations aux concours internes, aux concours de l'encadrement, aux certifications, les regroupements de formateurs, les mises à jour scientifiques sur des points de programme sont autant d'exemples. Ces formations s'appuient sur des modalités variées et sur une échelle de formation adaptée.

Les modules de formation le soir, après 17h30

Ces modules courts sont particulièrement adaptés si l'objectif est en cohérence avec cette modalité : mise au point scientifique, présentation d'un parcours et consignes de travail, témoignages de pratiques, intersessions avant un présentiel, ou multisessions dupliquées. Ces modules se déroulent à distance, sauf à considérer qu'ils font partie d'une formation FIL, à l'échelle d'un établissement ou d'établissements proches. La possibilité de vue en asynchrone, sans possibilité de convocation, doit être envisagée, avec une communication claire.

Une attention est à porter sur le nombre d'OM que pourrait générer la multiplication de sessions en visio, même intégrées dans un parcours :

Ex : 1h à 1h30 de visio académique, 3 fois dans l'année ou dupliquée 3 fois, pour environ 200 stagiaires génère, pour 50 prescripteurs, 30000 OM

Les modules de formation le mercredi après-midi

Le mercredi après-midi fait partie du temps scolaire. Pour autant, il convient là encore de s'appuyer sur les expériences de cette année et respecter les cultures disciplinaires. Le mercredi après-midi nécessite souvent une organisation personnelle des agents lorsqu'il s'agit d'une plage libre. Les formations du mercredi après-midi doivent également être planifiées afin de faciliter cette organisation, les lieux de la formation adaptées, et plutôt en proximité. Un point d'attention demeure le risque de multiplication des sessions les mercredis, créant, de fait, des difficultés à identifier des lieux.

Le module d'une journée à échelle académique en présentiel sur temps scolaire

Coûteux en frais de déplacement, mobilisant potentiellement un grand volume de stagiaires, ils sont à limiter. Ils imposent la nécessité de s'assurer que les professeurs n'ont pas cours ou que leur remplacement est assuré. Le calendrier doit donc être anticipé et connu afin de préparer la maquette, et assurer ainsi la venue d'un nombre de candidats suffisant pour la mise en œuvre.

Exemple de projection :

Nombre maximum de stagiaires pour un module préconisé : 120

Possibilité de faire deux groupes sur le territoire : 2 X 6

Nombre d'OM projeté pour l'académie pour 50 prescripteurs: 6000, soit 1 à 2 modules académiques par prescripteur

Pour les disciplines à faible flux, les demandes seront examinées.

Le module à échelle départementale en présentiel sur temps scolaire

Il est possiblement proposé sur 2 ou 3 demie-journées ou journées différentes, dont le mercredi, et ce, dans chaque département. Très lourd en termes de disponibilité des formateurs, il s'entend sur l'année, vise à toucher un maximum de personnes pour un objectif de formation identifié comme prioritaire. Il nécessite également un calendrier anticipé.

Exemple de projection :

Nombre de stagiaires préconisé par session : 25

3 sessions par département : 15 groupes

Nombre d'OM générés pour le module : 375

Nombre d'OM pour 50 prescripteurs : 18 750, soit 1 à 2 modules par prescripteur

Toutes les modalités de formation, présentiel, distanciel, pourront donc être mobilisées et articulées. Les durées de formation doivent également présenter une diversité qui permet d'envisager des parcours de formation aux temporalités variables mais raisonnables. L'hybridation ne peut s'envisager comme un seul transfert vers le distanciel, mais plutôt comme un autre regard posé sur les temps de formation accompagnée, en autonomie, les échanges de pratiques ou retours d'expériences, et la plus-value du présentiel. Pour chacun de ces temps de formation, l'assurance de la disponibilité des formateurs est un préalable. Une enquête pourra être réalisée, avec l'aide de l'EAFIC si besoin.

• **Une organisation plus que jamais anticipée et planifiée :**

Elle va permettre aux établissements d'organiser, si nécessaire, le remplacement de courte durée ou toute action permettant la continuité pédagogique et les apprentissages et donc garantir le départ en formation. Une partie des actions de formation doit donc être envisagée hors du temps scolaire afin de ne pas faire peser sur les chefs d'établissement l'intégralité de cette organisation. Des aménagements d'emplois du temps sont à envisager pour permettre la mobilisation des formateurs d'une part, mais aussi le départ en formation de publics ciblés (fonctionnaires stagiaires, contractuels, formations statutaires, certificatives notamment, préparations à un concours). Cela implique la définition d'un calendrier partagé dès le mois de juin.

Les ingénieurs de formation pourront utilement conseiller les offreurs sur la faisabilité technique et les contraintes liées à la mise en œuvre pour les pilotes.

1.2 : Les parcours de formation :

Des exemples de gabarits de parcours seront proposés. Les prescripteurs ont toute liberté dans l'ingénierie de conception à condition qu'ils répondent à la fois aux axes stratégiques de l'E AFC, mais aussi à la nécessité de repenser les temps de la formation au regard des enjeux de continuité pédagogique, tout en invitant les personnels à s'inscrire dans un développement professionnel continu. Chaque parcours mixe les modalités de formation : présentiel, distanciel, synchrone et asynchrone avec différents formats possibles : volet distant en amont et ou en aval, conférences, ateliers, échanges entre pairs, immersion, tutorat/mentorat, suivi et accompagnement jusqu'au réinvestissement. Le parcours place à un moment le personnel en situation de production. Leur faisabilité technique est expertisée par les ingénieurs de formation de l'E AFC, qui ont également un rôle d'alerte sur la visibilité du parcours, sa compréhension par les usagers, l'aspect éventuellement chronophage de la mise en œuvre, et les conditions de communication pour la réussite du projet.

1.3 : L'offre de proximité avec les FIL :

Les formations d'initiative locale ne sont pas concernées par ce document. Elles ont leur propre cahier des charges et leur propre procédure de mise en œuvre. Essentiellement fondées sur une offre transversale et la récurrence des thématiques demandées et identifiées dans l'enquête de pratiques et de besoins, elles visent plusieurs objectifs :

- Répondre aux enjeux pédagogiques identifiés par les chefs d'établissement, suite à une évaluation d'établissement, une demande des équipes ;
- Rendre plus lisible la territorialisation de la formation afin d'assurer une organisation au plus près des demandes et des besoins locaux ;
- Accompagner les communautés d'apprentissage professionnelles.

Un ingénieur de formation est identifié pour chaque bassin. Les animateurs de bassin pourront mobiliser cette offre et solliciter l'E AFC pour construire une action qui réponde aux besoins identifiés, à leur contexte.

1.4 : GRAF, «petites fabriques», formation de formateurs, de personnes ressources et animation des réseaux :

<p>GRAF https://www.ac-nantes.fr/accompagnement-des-territoires-apprenants-formations-d-initiative-locale-et-collectifs-de-travail-125207</p>	<p>5 jours de regroupement par an, un groupe doit se composer de 8 personnes au minimum et se limiter à 18 personnes. Le groupe fixe son calendrier de travail en veillant à choisir des créneaux horaires n'impactant pas le fonctionnement des établissements et le face à face pédagogique.</p>
<p>Petites Fabriques https://www.ac-nantes.fr/accompagnement-des-territoires-apprenants-formations-d-initiative-locale-et-collectifs-de-travail-125207</p>	<p>Le groupe fixe son calendrier de travail en veillant à choisir des créneaux horaires n'impactant pas le fonctionnement des établissements et le face à face pédagogique.</p>

Regroupement des tuteurs (stagiaires)	Un volume de trois demi-journées est proposé, dont une en distanciel dans les derniers jours d'août. Les deux autres demi-journées peuvent se dérouler en présentiel avec une possibilité de participation en visio pour les plus éloignés du lieu de regroupement. Il est demandé une attention particulière pour les néo tuteurs. Une communication sur le parcours de formation «tuteurs» est également assurée par les corps d'inspection lors de ces regroupements afin d'encourager la professionnalisation de ce vivier essentiel à l'accompagnement à l'entrée dans le métier.
Regroupement des tuteurs (contractuels)	Pour les tuteurs de contractuels de l'enseignement public, deux demi-journées sont également mobilisables dans le cadre de l'offre, en présentiel ou en visio.
Regroupement des formateurs/ groupes ressources	Un volume maximum de 30h est à disposition par prescripteur, dont 18h maximum en présentiel, bien anticipés en termes de calendrier. Les mercredis seront privilégiés.

NB : chaque prescripteur saisit ces types d'offres dans ALCE.

Il est rappelé que, comme l'an dernier, dans le cas des formations de formateurs et regroupement des personnes ressources à l'initiative des corps d'inspection, un maximum de deux formateurs en co-animation pourra être rémunéré pour chaque session mise en œuvre.

2 Saisie , calendrier, modalités de mise en œuvre

2.1 : le travail de programmation de l'offre avec les partenaires :

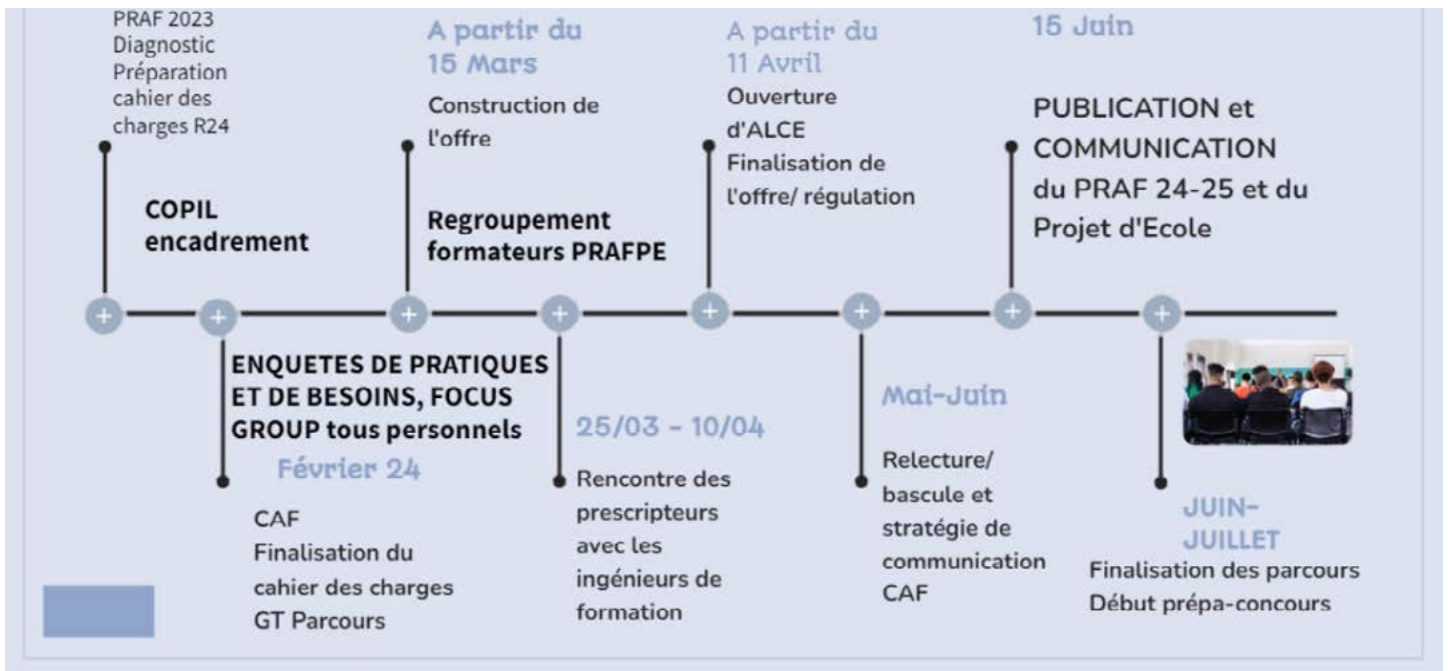
Le programme académique de formation combine un ensemble de modules de formation et fait appel à des opérateurs multiples. L'ambition est de construire une offre complémentaire avec les partenaires. Pour l'INSPE, Réseau Canopé, l'Autonome de Solidarité Laïque et la MGEN, le partenariat est conditionné à une convention-cadre qui fixe les termes de notre collaboration. L'ambition est de construire une offre complémentaire, enrichie des compétences et ressources de chacun, pour le plus grand bénéfice des agents. Chaque prescripteur est invité à prendre contact avec le partenaire identifié. L'EAFC pourra également organiser, si pertinent, au moment des temps de rencontres, un moment commun avec ledit partenaire, afin de s'assurer de la complémentarité de l'offre.

2.2 : La procédure et le calendrier de saisie de l'offre :

Les offres de formation sont saisies dans l'application de gestion et de pilotage mise à disposition, ALCE. Cette année, les prescripteurs auront, en amont du dépôt sur ALCE, un temps de travail avec les ingénieurs de formation en charge des dossiers, afin de préciser leurs projets, vérifier la compatibilité technique, et adapter l'offre aux spécificités éventuelles des disciplines, filières ou enseignement concernés.

La formulation des objectifs pédagogiques et des contenus revêt un caractère fondamental, à la fois en termes de communication et d'explicitation des contenus et des modalités de formation : ce sont ces éléments que les personnels prendront en compte pour choisir les formations auxquelles ils souhaiteront s'abonner. L'intitulé de la formation, la description de ses contenus et de ses modalités ainsi que la formulation de ses objectifs, voire des compétences développées gagneront donc à être clairs et précis. Pour les parcours de formation qui se déploient sur plusieurs journées, il est important **d'indiquer, si possible, le jour/les jours de la semaine choisi(s).**

Dans la mesure du possible, le responsable de l'action/offreur qui saisit l'offre de formation précisera la fonction et l'origine du ou des formateurs (enseignants du second degré, premier degré, formateur INSPE, Inspecteur, conseiller pédagogique, professeur des universités, formateur Canopé, chercheur, etc.). Ces précisions sont importantes, elles ont pour objectif de permettre un ajustement du budget prévisionnel de l'action.



Des indicateurs seront mis à votre disposition, correspondant au **prévisionnel** tel que saisi dans ALCÉ au printemps 2023, exprimé en **total par responsable pédagogique**, pour l'année 23-24 :

Nombre de journées stagiaire (JS) prévues
 Frais de fonctionnement prévus
 Frais de rémunération prévus
 Frais exceptionnels prévus.

L'indicateur «frais de fonctionnement» doit diminuer de 20%.

Chacune et chacun doit également pouvoir mesurer les effets d'impact de deux stratégies : le **changement d'échelle** pour s'approcher au plus près des territoires, et la **sécabilité** des modules de formation pour réduire l'impact de la formation sur le face-à-face pédagogique.

Tout d'abord, le **changement d'échelle** (d'académique à départementale, par exemple) ne constitue pas une réponse automatiquement satisfaisante. En effet, ce mouvement vers une territorialisation se double, le plus souvent, d'une duplication des modules, de manière à pouvoir toucher tous les départements. Or, si à nombre de JS constant, ce **changement d'échelle** représente une économie sur les frais de fonctionnement, il suppose une **inflation administrative** (dans SOFIA FMO pour les pilotes : nombre de sessions à saisir, de campagnes de préinscription à gérer, de formateurs à mobiliser ; pour les formateurs : nombre de listes d'émargement et de fiches d'intervention à téléverser ; pour le service gestion de l'EAFC : nombre de listes d'émargement et de fiches d'intervention à traiter.)

Puis, des conséquences similaires sont à attendre de la **sécabilité** des modules de formations (pour les pilotes : nombre de sessions à saisir, de formateurs à mobiliser ; pour les formateurs : nombre de listes d'émargement et de fiches d'intervention à téléverser ; pour le service gestion de l'EAFC : nombre d'OM à émettre, nombre de listes d'émargement et de fiches d'intervention à traiter). Cette problématique de la sécabilité se manifeste tout particulièrement dans le cas de sessions en distanciel synchrone. Si ces sessions ne génèrent aucuns frais de fonctionnement, leur coût administratif est loin d'être négligeable : 3 visioconférences de 2h pour 20 personnes génèrent **3 saisies** de sessions dans Sofia FMO, **3 interventions de formateurs**, **60 OM** à envoyer, **3 listes** d'émargement et **3 fiches** d'intervention à téléverser puis à traiter.

Il en découle une nécessaire sobriété sur le nombre de JS prévues, sur le nombre de modules et sessions et, plus que jamais, le respect du calendrier de gestion ainsi qu'une planification bien anticipée pour les pilotes.

PARTIE 2

Le PRAF ATSS

1 L'élaboration de l'offre

L'offre de formation du Programme Académique de Formation des personnels ATSS se construit à travers deux dimensions :

- Les attentes institutionnelles (schéma directeur, feuille de route RH, projet académique, relevé de décision du 10/09/2021 et le Plan pluriannuel de requalification) ;
- Le recueil de besoins.

Au cours du premier semestre de l'année scolaire, différentes rencontres et réunions contribuent à la construction du PAF ATSS.

Tout d'abord, des webinaires mensuels sont organisés par l'IH2EF sous le pilotage de la DGRH pour suivre l'intégration dans le PRAF des 7 axes thématiques du plan de requalification (dialogue social, carré régalien, examens et concours, GRH, mieux travailler avec le numérique, primo arrivants et contractuels, relations avec les partenaires.) Un travail important de conception de l'offre a été mené par l'E AFC 3 auprès des chefs de division concernés.

D'autre part, un groupe de travail composé de formateurs expérimentés et de représentants de différents métiers de gestion en EPLE a contribué à la refonte de l'adaptation à l'emploi de ces personnels, pour intégrer les formations au PGI op@le notamment.

Des temps d'échanges ont été organisés par le Pôle EAFC3 avec des personnes ressources comme les conseillers techniques de la Rectrice et/ou départementaux pour les médecins, les personnels infirmiers et les assistants sociaux. Des rencontres ont eu lieu avec les IA-IPR de SVT et de Physique Chimie pour travailler les orientations liées au programme des agents de laboratoire. Pour ce métier spécifique, un groupe de travail composé d'agents de laboratoire volontaires et de formateurs, se réunit tous les trois ans pour construire un programme de formation triennal dans une logique de parcours individualisés de formation.

Des réunions de formateurs sur des thématiques précises (bureautique, préparation aux concours, secrétariat d'EPLE, VDR, OP@LE...) sont régulièrement organisées par le Pôle de la formation des personnels d'encadrement et ATSS pour faire évoluer le programme de formation dans un souci d'amélioration continue. Ces travaux s'appuient notamment sur les synthèses des évaluations des stagiaires et des formateurs, qui sont collectées et analysées après chaque formation.

Il faut préciser également que des formations spécifiques se mettent en place tout au long de l'année, de façon individualisée pour répondre aux besoins de métiers particuliers (chauffeur, archiviste, coordinateur sécurité etc...) ou encore en réponse à la demande de certains services, en fonction de cahiers des charges précis (formations personnalisées des services, séminaires métier, etc...).

Enfin, différents partenaires sont sollicités dans le cadre de la mise en œuvre du PRAF ATSS, comme l'IRA, la PFRH, les MDA, le CHU, la MGEN...

2 De la rédaction à la publication

L'ensemble de ces échanges permet au Pôle de la formation des personnels d'encadrement et ATSS (EAFC 3) de rédiger un document global fin janvier et de définir le budget nécessaire à la mise en place des actions de formation envisagées.

Ce programme prévisionnel de formation est présenté en CSA ATSS en mars.

Les données sont saisies dans GAIA en avril par l'E AFC 3 et des séances de relecture ont lieu courant mai.

Le PRAF ATSS sera publié en juillet, en ligne exclusivement, sur la page EAFC du site académique avec une information transmise aux EPLE et aux services.

PARTIE 3

Le PRAF encadrement



Le PRAF encadrement est destiné à tous les personnels d'encadrement pédagogiques et administratifs de l'académie. Un grand nombre d'actions sont pluri-catégorielles, proposant ainsi d'acquérir une culture commune de l'encadrement. La construction du PRAF encadrement s'appuie sur un comité de pilotage, présidé par le SGRA-SGA et le SGAA-DRH de l'académie. Réuni en début d'année civile, il définit les priorités en lien avec le projet académique et les axes stratégiques de l'EAFC, et adapte le projet au contexte et aux besoins recueillis. Le visuel ci-dessus résume le calendrier de construction de l'offre pour la rentrée 2024-2025 : <https://app.genial.ly/editor/65806b8f504fcb0015caf838>

L'EAFC recueille les propositions de formation à travers des échanges menés avec les pilotes des différentes actions. À cet effet, plusieurs focus groupes ont lieu. Certaines actions sont proposées directement par l'EAFC, à la suite de rencontres de terrain, d'échanges avec l'IRA et la PFRH. Le nouveau PRAF pour la rentrée 2024 s'attachera à trouver un équilibre avec nos partenaires, IH2EF, IRA, et MENTOR, dans le cadre de parcours cohérents et lisibles.

Une attention particulière est accordée à la constitution d'un vivier de candidats aux concours d'encadrement, à sa fidélisation et à son accompagnement. La prépa-cadres est revisitée dans cette perspective. Le vivier de formateur est étendu. Un travail de remise en place du co-développement et de l'accompagnement des bassins via le réseau des animateurs, en lien étroit avec les DASEN est également proposé.

La mise en place de la Mission Académique de l'Encadrement (MAE) conduit à la création d'un parcours adapté proposé à une nouvelle cohorte chaque année (première cohorte en 2021) avec un tronc commun de quatre formations et, en optionnel, un stage d'observation, du mentorat et 3 formations d'approfondissement.

Par ailleurs, quelques formations spécifiques seront mises en oeuvre, dans le courant de l'année, à la demande des acteurs en fonction des priorités et des besoins.

1 Type de candidatures et modalités d'inscription

- Candidature individuelle : Première phase d'abonnement aux formations souhaitées puis seconde phase pour confirmer l'intérêt et se préinscrire. Ce type de candidature est majoritaire dans le PRAF encadrement ;
- Public désigné : les pilotes de la formation déterminent le public cible concerné par cette action de formation ;

2 Modalités de formation

- Présentiel : à réserver aux formations d'une journée ou qui demandent une cohésion du groupe, ainsi qu'aux séances de co-développement ;
- Distanciel synchrone ou asynchrone : classes virtuelles ou conférences en webinaire entre 1 h 30 et 3 h.

Les dispositifs de formations hybrides prennent appui sur la plateforme de formation continue M@gistère. Pour la construction des parcours, la cellule e-formation de l'EAFC peut accompagner les concepteurs dès le début de la conception : pmagistere@ac-nantes.fr

3 Analyse de l'offre

Au mois d'avril, l'ensemble des offres et les besoins sont analysés par le comité de pilotage selon les critères suivants :

- Vérification du lien avec la thématique du projet académique ;
- Analyse de la pertinence des propositions ;
- Mise en cohérence des offres redondantes ;
- Correspondance de l'offre aux besoins exprimés et aux priorités académiques ;
- Recherche d'intervenants pour des besoins en formation non couverts ;
- Budget prévisionnel du PRAF encadrement.

4 Publication

L'outil Sofia FMO permet de gérer les inscriptions en deux temps : l'abonnement à une formation puis la confirmation par une inscription individuelle.

Chaque module de ce catalogue est accompagné d'un lien d'abonnement qui permet de se positionner directement sur la formation dans SOFIA FMO.

Il revient aux pilotes de programmer la date et le lieu des formations pour que l'envoi du message de confirmation d'inscription aux stagiaires soit réalisé après la date limite d'abonnement (fin de publication).

Une anticipation est indispensable concernant la réservation de salle, notamment lorsque le nombre prévisionnel de stagiaires dépasse 30 personnes, car les établissements sont très sollicités à ce sujet.

Annexe

La formation dans l'académie en chiffres (2022-2023)

Attention : ces chiffres sont produits à partir de requêtes qui sous-estiment le nombre de journées stagiaires réalisées. ils sont donc à prendre avec recul, en attendant des processus de requêtes plus fiables pour 2024-2025

Document 1 : volume de formation suivie

Année 2022-2023	Nombre de personnes convoquées au moins une fois	Nombre de candidatures
Enseignants 1 ^{er} degré	1 391	4 539
Enseignants 2 nd degré	12 391	36 662
Éducation	436	2 383
Orientation	185	705
Direction	597	3 338
Inspection	198	1 730
Administratifs	1 021	3 472
ITRF	207	377
Médico-sociaux	307	1 062
Assistants d'éducation	1 097	1 716
AESH	759	941
Contractuels	2 132	4 966
Jeunesse et sport	30	37
Total	20 751	61928

Document 2 : volume par objectifs

Année 2022-2023	Nombre de candidatures retenues	Nombre de journée stagiaires réalisées
Formation professionnelle statutaire	4 021	4 473
Adaptation immédiate au poste de travail	5 064	4 496
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	2 409	2 613
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	38 318	35 576
Préparation concours	6 531	5 367
Bilan de compétences	11	11
Formation diplômante	87	106
Période de professionnalisation (2 ^{nde} carrière)	13	105
Élaboration de ressources	2 270	1 827
Développement des compétences liées aux activités de formation	2 233	2 300
Conception et organisation de la formation	916	778
Fonctionnement	55	42
Total	61 928	57 693

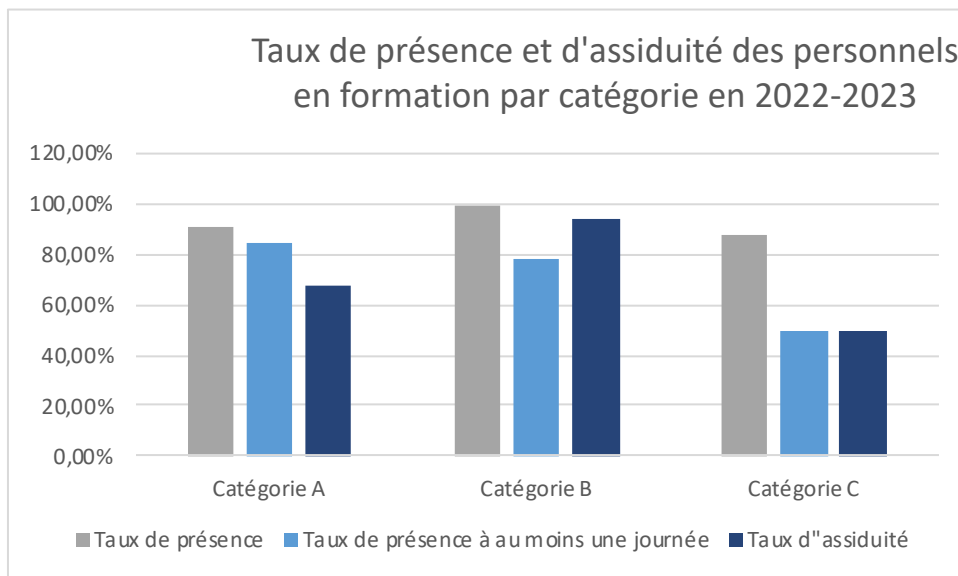
Document 3 : volume de formation suivie

Type de formation	Nombre de journée stagiaires réalisées	%
Arts et patrimoine	2 677	4,64
Maitrise de la langue	2 114	3,66
Aide aux apprentissages, ASH, éducation, orientation, documentation, organisation	16 325	28,30
Eps	1 006	1,74
Economie-gestion	915	1,59
Contenu E gestion matérielle	897	1,55
Lettres et langues	3 097	5,37
Pilotage et organisation	2 378	4,12
Santé, social, prévention, hygiène	7 913	13,72
Maths, physiques-chimie, SVT, Tech-nologie	6 176	10,70
Sciences humaines, social et droit	4 005	6,94
Outils numériques	4 178	7,24
Pluri-disciplinaires	6 005	10,41
Total	57 693	100

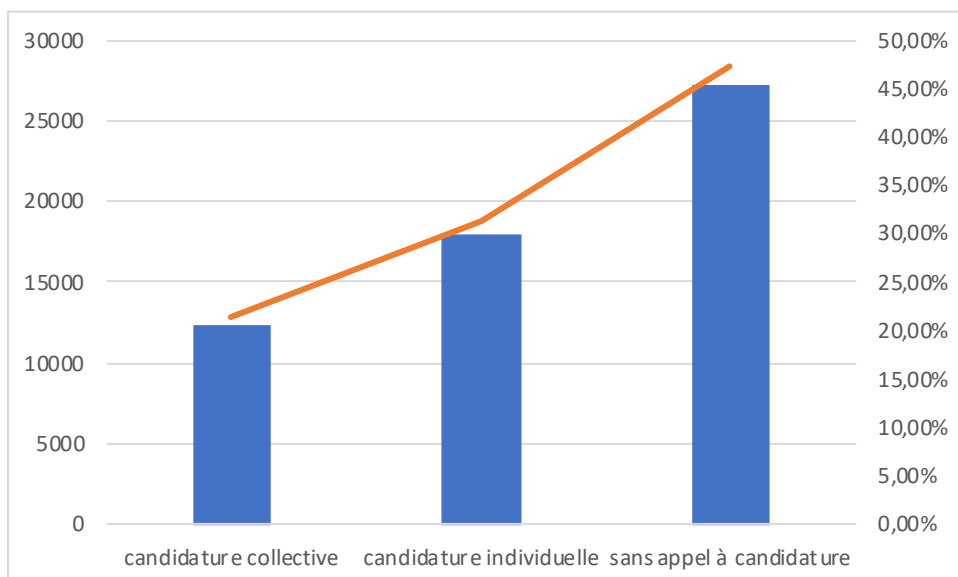
Document 4 : poids respectifs des contenus de formation, par priorités académiques

Type de formation	Nombre de journée stagiaires réalisées
4 C1-FAVORISER L'INITIATIVE DES ÉCOLES ET DES ÉTABLISSEMENTS	3 018
4 C2-ACCOMPAGNER ET VALORISER L'ENGAGEMENT DES ENSEIGNANTS	17 014
4 C3-RÉPONDRE AUX BESOINS DES ÉCOLES ET DES ÉTABLISSEMENTS	7 818
5 H1-HORS PRIORITÉ ACADÉMIQUE	6 956
2 I1-FAVORISER UNE SCOLARITÉ SEREINE	5 621
2 I2-DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES CITOYENNES ET CULTURELLE	1 418
2 I3-CONSTRUIRE DES PARCOURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE	1 144
1 R1-MAÎTRISE DES FONDAMENTAUX ET COMPÉTENCES	5 195
1 R2-ACCOMPAGNER L'ÉLÈVE DANS LA CONSTRUCTION PARC	1 173
1 R3-FORMER À LA COMPLEXITÉ DU MONDE	2 998
3 S1-RÉDUIRE IMPACT FRACTURES SOCIALES ET TERRITORIALES	449
3 S2-LA RÉUSSITE DES ÉLÈVES À BESOINS PARTICULIERS	2 421
3 S3-VAINCRE LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE	1 052
HORS PRIORITÉ ACADÉMIQUE	1 418

Document 5 : taux de présence et d'assiduité des personnels par catégorie



Document 6 : nombre de journées stagiaires réalisées par type de candidature



Document 7 : nombre de journées stagiaires réalisées par type de candidature

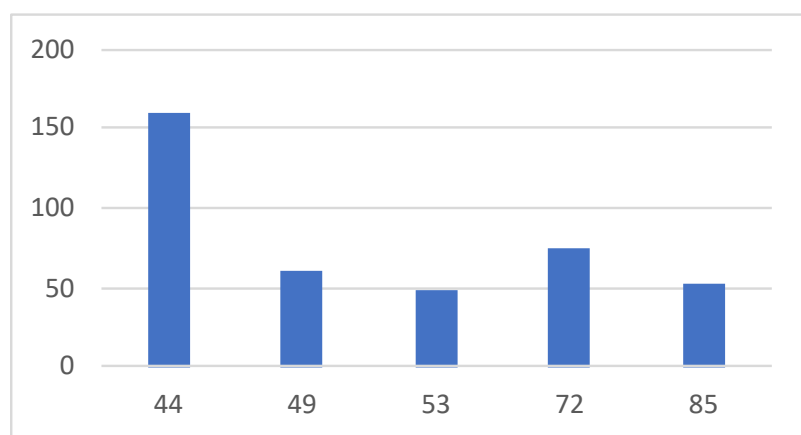
Année 21-22 : 3921 JS en candidatures collectives / 394 modules de FIL créés / 233 modules de FIL réalisés, soit 6058 journées stagiaires

→ 47% des candidatures collectives sont des FIL

Année 22-23 : 4887 JS réalisées / 436 modules de FIL créés / 314 modules de FIL réalisés

→ 40% des candidatures collectives sont des FIL

Répartition des modules par département en 22-23 :

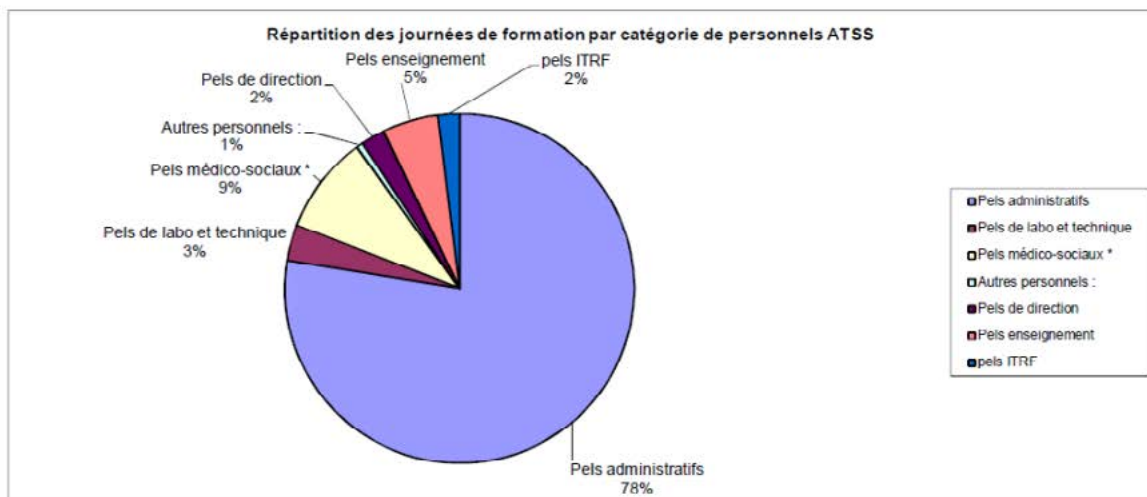
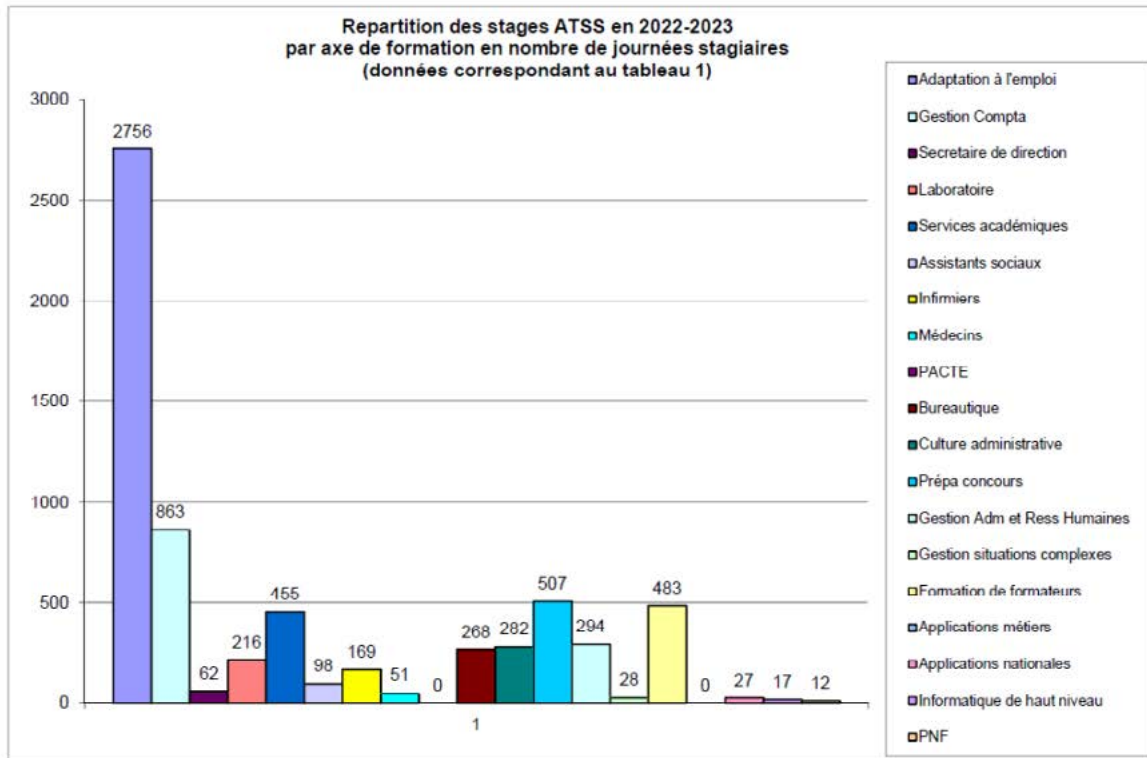


45 «Petites fabriques», 1 550 journées stagiaires

Liaisons écoles-collèges

	Nombre de LEC programmés	Nombre de LEC annulées	Nombre de LEC menées
44	20	0	20
49	17	15	2
53	21	5	16
72	21	6	15
85	21	6	15
Total	100	32	68

Document 8 : la formation des ATSS



Document 9 : volume de formation avec les principaux partenaires

Partenaires	JS réalisées PAF enseignant et éducation	JS réalisées PAF encadrement
INSPE	358	Non représenté
CANOPE	445	6
ASL	26	19
MGEN	112	17
Total	941	42

Document 10 : pHARe

		21-23			22-24		
Personnels formés		Cohorte 1	dont vie scolaire	dont CPE	Cohorte 2	dont vie scolaire	dont CPE
Académie		154	25	19	1 818	325	248
Départements	44	63	12	8	625	106	84
	49	35	6	4	367	67	43
	53	25	3	3	197	38	30
	72	22	3	3	370	61	48
	85	12	1	1	259	53	43

		23-25			21-25		
Personnels formés		Cohorte 3	dont vie scolaire	dont CPE	Cohorte 4	dont vie scolaire	dont CPE
Académie		515	117	72	2 487	467	339
Départements	44	184	41	21	872	159	113
	49	94	18	14	496	91	61
	53	67	15	9	289	56	42
	72	110	27	19	502	91	70
	85	60	16	9	331	70	53

Nombre d'établissements du 2 nd degré représentés	343
<i>soit</i>	95 %
Nombre de circonscriptions du 1 ^{er} degré représentées	62
<i>soit</i>	100 %

Moyenne de 5 personnels formés par établissement du 2nd degré représenté ou par circonscription.

En tenant compte des personnels qui ne sont plus engagés dans le dispositif à ce jour (mutation, fin de contrat, etc.), l'académie compte actuellement environ 2 200 personnels impliqués dans la formation pHARe.

Document 11 : la e-formation

Statistiques sur la participation des utilisateurs aux parcours

Connexion entre le 1 septembre 2022

Et le 31 août 2023

Information : les données que vous exploitez proviennent d'une base de données d'archive

Identifiant du parcours : A001

Rôle de l'utilisateur : Participant

Parcours non publiés Parcours à déployer Formations en libre accès (hors parcours locaux) Formations en libre accès locales

Afficher les résultats Afficher en HTML Copier le tableau Télécharger en CSV

Académie	1D public	1D privé	Total 1D	2D public	2D privé	Total 2D	Autre	Total
ac-nantes	6354	430	6784	6532	962	7494	1342	15620

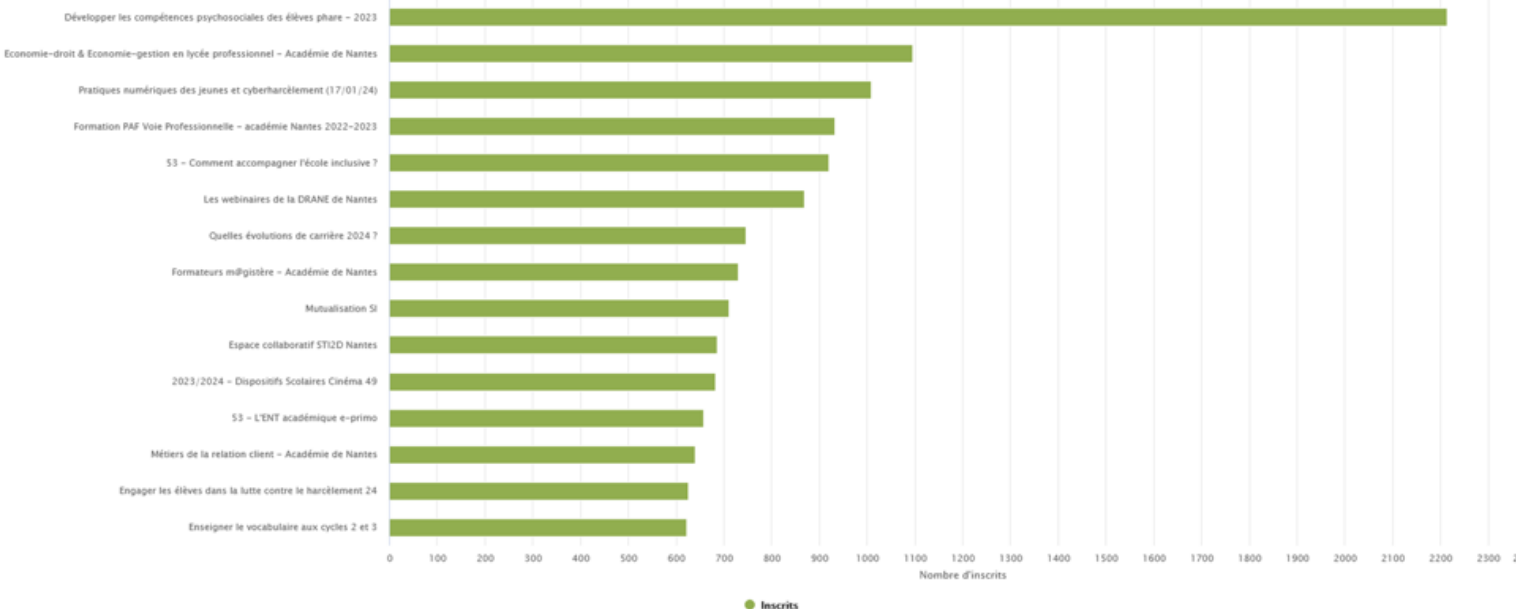
Académie	Département	Code	1D public	1D privé	Total
Nantes	LOIRE-ATLANTIQUE	044	2792	221	3013
Nantes	MAINE-ET-LOIRE	049	1360	107	1467
Nantes	MAYENNE	053	668	27	695
Nantes	SARTHE	072	844	19	863
Nantes	VENDEE	085	690	56	746

Rôle de l'utilisateur : Formateur

Académie	1D public	1D privé	Total 1D	2D public	2D privé	Total 2D	Autre	Total
ac-nantes	399	1	400	354	22	376	177	953

Académie	Département	Code	1D public	1D privé	Total
Nantes	LOIRE-ATLANTIQUE	044	170	1	171
Nantes	MAINE-ET-LOIRE	049	105	0	105
Nantes	MAYENNE	053	33	0	33
Nantes	SARTHE	072	38	0	38
Nantes	VENDEE	085	54	0	54

Parcours avec le plus d'inscrits





**ACADÉMIE
DE NANTES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*