



ACADÉMIE
DE NANTES

Liberté
Égalité
Fraternité

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

ÉCOLE
ACADÉMIQUE
DE LA FORMATION
CONTINUE



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

Axes stratégiques et projet pédagogique 2024-2027



PRÉAMBULE

L'ensemble des personnels de l'Éducation nationale (professeurs, inspecteurs, personnels de direction, administratifs, techniques, sociaux, de santé, etc.) forme une communauté professionnelle animée par les valeurs qui fondent l'École de la République et la volonté d'assurer l'épanouissement et la réussite de tous les élèves. Pour exercer pleinement ces missions, à tous les échelons des territoires académiques, les personnels doivent, selon leurs fonctions, connaître les politiques ministérielles, notamment éducatives, mais aussi le cadre juridique ou opérationnel de leur action. Les personnels doivent à cet effet faire évoluer leurs pratiques professionnelles en tenant compte en particulier des évolutions scientifiques, techniques, sociales et sociétales afin de mieux répondre aux besoins des élèves. Le partage des expériences entre pairs contribue à ces objectifs.

Trois enjeux de la formation sont identifiés :

- L'amélioration des apprentissages, des acquis et des résultats des élèves,
- La réduction des inégalités scolaires à toutes les échelles,
- Le développement professionnel des personnels dans le cadre de la nouvelle politique RH et de formation ministérielle : accompagnement des parcours, formation en/de proximité, personnalisation de la formation.

Le 26 mai 2021, le ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports a annoncé **12 engagements à l'issue du Grenelle de l'éducation**, structurés en trois axes de changement : personnalisation, esprit d'équipe, amélioration du service public de l'Éducation nationale.

Le troisième engagement vise à « permettre à chacun d'être acteur de son propre parcours » et le dixième engagement, « Gérer les ressources humaines au plus près des territoires », a conduit à l'établissement d'une feuille de route RH dans chaque académie, dans laquelle la formation joue un rôle de premier plan, en tant que premier levier d'accompagnement de proximité de l'ensemble des personnels.

La formation fait aussi l'objet d'un engagement à part entière, « Faciliter l'accès à une formation continue davantage diplômante » (engagement 12), et concrétise les efforts déjà engagés pour rénover la formation continue de tous les personnels, dans le cadre plus général des principes et orientations pour la formation tout au long de la vie de tous les agents de la fonction publique et du nouveau schéma directeur de la formation professionnelle de tous les agents de l'État mis en place en 2021.

C'est dans ce contexte que prennent place les écoles académiques de la formation continue, portées par la direction générale de l'enseignement scolaire et par la direction générale des ressources humaines. Leurs ambitions et leurs enjeux s'inscrivent dans le processus de structuration d'une offre de formation continue plus lisible, plus accessible, plus cohérente, plus valorisante et mieux reconnue dans la carrière.

Le cadre national proposé s'inscrit pleinement dans la continuité des pratiques de l'académie de Nantes. En effet, dans l'académie, la formation continue bénéficie d'ores et déjà d'un pilotage affirmé et cohérent, au service de la poursuite des objectifs fixés par le projet académique, et s'avère être un levier majeur de la mobilisation des acteurs et de la politique RH. De même, la réflexion sur l'évolution des modalités de formation se traduit concrètement par le renforcement des formations en ligne ou de formations hybrides, mais aussi par l'expansion des formations d'initiative locale. De la même manière, les formations préparatoires au Cappéi, au Cafipémf ou au Caffa, comme la mise en œuvre des plans mathématiques et français, ont bénéficié d'une

réflexion académique pour en rendre la mise en œuvre lisible et harmonisée sur l'entièreté du territoire.

L'ambition de l'école académique de formation de l'académie de Nantes est de prendre appui sur l'existant, de consolider et de réguler des fonctionnements installés, et de rechercher une mise en cohérence de l'ensemble de ses actions.

Pour autant, côté enseignants et personnels d'éducation, les nouvelles préconisations obligeant à repenser la formation sur des temps n'impactant pas le face-à-face pédagogique ont bouleversé les dynamiques mises en place, tout en accélérant les tendances déjà installées, comme l'hybridation en formation, et la territorialisation. Le recours toujours plus fréquent aux personnels contractuels, tout au long de l'année, a conduit à repenser les programmes de formation avec plus d'agilité. Ces éléments ont rendu nécessaire, la mise en synergie des acteurs dans un projet coconstruit, basé sur des éléments de communication maîtrisée, et une anticipation de l'action davantage nécessaire. Les chefs d'établissement, jusque-là peu sollicités dans l'académie sur les questions de formation, sont désormais des acteurs incontournables et participent directement aux instances et aux groupes de pilotage, en lien étroit avec la Charte de pratiques de pilotage en EPLE. De manière concomitante, la réforme de la voie professionnelle comme celle du collège, implique un pilotage intégratif dans lequel l'EAFC a pris toute sa place, pilotage qui amène à refondre le programme académique de formation des personnels d'encadrement pédagogique au sens large, afin d'accompagner chacune et chacun à affronter les nouveaux défis de leadership pédagogique. La double démarche d'autoévaluation et d'évaluation externe permet de faire apparaître des besoins objectivés, et de fonder, par une ingénierie de contexte, une stratégie de formation d'établissement. L'EAFC accompagnera au plus près les établissements désireux d'entrer dans cette logique de formation spécifique.

Parallèlement, le plan pluriannuel de la requalification administrative réaffirme le rôle des EAFC dans la formation et l'accompagnement de ce public cible, en insistant sur le rôle de levier que constituent les nouveaux objectifs pour fidéliser, mais aussi pour décroïsonner, favoriser la montée en compétences notamment en lien avec les Missions académiques de l'encadrement, et développer encore davantage l'offre pluri/inter catégorielle, liens avec les partenaires (IH2EF, PFRH, IRA...), comme une ingénierie d'hybridation des parcours avec, notamment, l'accès ouvert à la plateforme Mentor pour les cadres.

Pour répondre à ces nouveaux défis, l'EAFC de Nantes s'est choisie une orientation simple : « **Accompagner, former, se former pour répondre aux défis du XXI^e siècle** ». Résolument ancrée dans la feuille de route RH de l'académie, elle participe à la construction d'une marque employeur qui souhaite accompagner l'entrée dans les métiers, les transitions professionnelles, et, de manière plus générale, le développement professionnel tout au long de la vie de ses agents. Au service du nouveau projet académique, organisé autour de 4 axes (Excellence, Égalité des chances, Bien-être et Innovation), le projet de l'EAFC identifie **5 engagements** qui sont déclinés en 5 fiches opérationnelles, constitutives du projet de service et du projet pédagogique de l'École, fondées sur l'analyse des données, tableaux de bord et requêtes. Pensés comme un véritable programme de travail structurant, ces axes ont été coconstruits avec tous les acteurs concernés par la formation, y compris les partenaires. Ils constituent, dans leur déclinaison opérationnelle, la colonne vertébrale de l'École académique de la formation de Nantes, guident l'action de toutes et tous dans un projet qui se veut simple dans sa construction, partagé, mais suffisamment agile pour laisser aux acteurs de terrain une latitude nécessaire à l'intelligence des situations.





SOMMAIRE

Volet 1 - AXES STRATÉGIQUES ET PÉDAGOGIQUES	7
1. Méthodologie de travail et recueil des besoins	9
2. Une offre organisée en cycles de formation	10
3. 5 engagements qui fixent des objectifs sur le long terme, construits dans une posture réflexive	10
4. L'offre de formation à partir de la rentrée 2024	17
Volet 2 - GOUVERNANCE ET STRUCTURATION DE L'ÉCOLE	31
1. Le pilotage stratégique	33
2. Le pilotage opérationnel	35
3. Rayonnement de l'École, partenaires et territoires	38
4. Stratégies de communication de et sur l'École	44
5. L'installation d'une démarche qualité et de modernisation	45
Volet 3 - RESSOURCES HUMAINES	47
1. Le recrutement	
2. Points d'attention RH	50
3. Pilotage et professionnalisation de l'ensemble des acteurs de la formation	51
Glossaire des sigles et acronymes	53

A teal-colored circle containing the text "VOLET 1".

VOLET

1

**AXES
STRATÉGIQUES
ET PÉDAGOGIQUES**

L'École académique de la formation continue propose le déploiement des actions de formation sous la forme de cycles de formation, déclinés selon les catégories de personnels, et répondant aux objectifs du schéma directeur et au projet académique. L'offre s'appuie sur une méthodologie de recueil de besoins, un cahier des charges, référentiel commun, coconstruit avec les acteurs ([annexe](#)), et une démarche d'évaluation s'inscrivant dans une démarche-qualité plus globale.

Le déploiement de l'offre s'inscrit dans 4 volets :

1. Se situer dans le système éducatif (accompagnement à l'entrée dans le métier).
2. Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles (approche disciplinaire et transversale pour tous les métiers).
3. S'inscrire dans une dynamique de collectif de travail et de communautés d'apprentissage
4. Être accompagné dans ses projets d'évolution professionnelle (préparations aux concours, aux certifications, formations diplômantes, Mission Académique de l'Encadrement, mobilité...).

1. Méthodologie de recueil des besoins

Il convient de tenir la double logique : les besoins de l'institution résultant des orientations des politiques publiques d'éducation et de formation et les besoins exprimés par les personnels. Aujourd'hui, la politique de formation est pilotée majoritairement par les besoins de l'institution (élaboration du PAF par les prescripteurs, à partir d'un cahier des charges). Si des focus groupes et des enquêtes de besoin sont bien installés pour les ATSS et les personnels d'encadrement, la démarche est à construire pour les personnels enseignants.

L'enquête de pratiques et de besoins lancée en février 2024 auprès des personnels enseignants et d'éducation du 2^d degré public a ouvert la voie vers :

- La prise de conscience du degré de connaissance de l'EAFC et de l'offre proposée.
- Les principaux champs d'intérêt par les répondants, thématiques et modalités.

Les résultats de l'enquête témoignent du fait, s'il était nécessaire de le rappeler, que l'expression du besoin doit être accompagnée pour dépasser le simple cadre de l'envie et s'inscrire dans un véritable développement professionnel. Plusieurs acteurs sont donc incontournables, et ce, dans tous les métiers. Plusieurs périmètres d'expression des besoins sont explorés dans cette enquête : individuel, en équipe, disciplinaire, transversal, modules courts, présentiel... Plusieurs pratiques ressortent également, et notamment l'autoformation, qui, sans surprise, est bien présente chez le public consulté qui demande, par ailleurs, sa valorisation.

L'EAFC souhaite s'engager dans plusieurs modalités de recueil d'expression de besoins :

- Une enquête régulière, menée par un formulaire en ligne et facilement exploitable, adressée à tous les métiers.
- Les retours des chefs de service sur les besoins de formation de leurs agents/de leurs équipes.
- Les retours des conseillers ressources humaines de proximité et les conseillers en évolution professionnelle.
- Les comptes-rendus des évaluations externes des EPLE et des écoles qui doivent devenir le lieu privilégié de l'expression et de la priorisation des besoins, notamment collectifs.
- Les rendez-vous de carrière centrés sur l'évaluation des compétences professionnelles, et qui intègrent un questionnaire sur la formation, pourraient être exploités pour identifier les besoins constatés et objectivés par l'évaluation, et exprimés par les professeurs évalués.
- Les formations, dans leur diversité, sont des lieux où les besoins s'expriment, notamment lors des phases de régulation en amont, mais aussi pendant et après.

Un outil numérique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettra la centralisation de ces données.

2. Une offre organisée en cycles de formation

Le déploiement de l'offre couvre l'ensemble des champs de formation et s'adresse à tous les personnels :

- formation aux compétences professionnelles dites « métiers » (gestes professionnels, pratiques, techniques, méthodes, procédures...),
- formation de formateurs (ingénierie, méthodologie, animation, fabrication, évaluation, suivi, etc.),
- formation à la culture professionnelle transversale en lien avec les priorités nationales, le schéma directeur et le projet académique (déontologie, égalité hommes-femmes, lutte contre les discriminations, valeurs de la République, bien-être...),
- formation diplômante, qualifiante ou de développement personnel (DU, masters, stages d'immersion, échanges internationaux...),
- accompagnement aux gestes professionnels : codéveloppement, analyse de pratique...

L'EAFC propose :

- un cycle de formation dédié à la formation continue des enseignants titulaires durant leurs trois premières années d'exercice. Ce cycle comprendra en priorité des formations didactiques, des formations transversales sur les enjeux liés au projet académique, et notamment la formation des élèves à la maîtrise de la langue dans toutes les disciplines,
- un cycle de formation pour les enseignants du premier degré, dans sa déclinaison départementale et académique,
- un cycle de formation pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, dans une déclinaison disciplinaire et transversale, dont les thématiques sont rattachées au projet académique,
- un cycle de formation inter degré,
- un cycle de formation dédié à la professionnalisation des personnes-ressources,
- un cycle spécifique dédié à l'entrée dans le métier. Ce cycle comprendra des formations disciplinaires et un parcours de formation accompagnant la prise de fonction sur les trois premières années de recrutement, pour les enseignants contractuels et néo-titulaires,
- un cycle de formation spécifique pour les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé. Ce cycle contiendra notamment les parcours d'adaptation à l'emploi,
- un cycle de formation dédié spécifiquement aux AESH,
- un cycle de formation pour l'encadrement, en complément des formations proposées par l'IH2EF, qui comprend un parcours spécifique pour la Missions Académique de l'Encadrement (MAE),
- un cycle de formation inter catégoriel,
- un cycle de formation pour les personnels de Jeunesse, Engagement et Sport articulera la participation aux formations nationales et aux différents autres cycles selon l'intérêt de chacun.

La lisibilité de l'ensemble des formations inter catégorielles et des partenaires fera l'objet d'un travail spécifique en vue de la construction d'une culture professionnelle commune. L'inscription dans la durée de la formation est un enjeu du développement des compétences professionnelles. Les ingénieurs de formation seront force de proposition pour identifier des parcours dans l'offre de formation ou travailler avec les responsables pédagogiques à la construction de ces parcours. Les cycles valoriseront la construction de parcours pluriannuels visant à développer des compétences solides et valorisées. Ces parcours feront l'objet d'une publication spécifique et garantiront aux personnels qui s'y engagent une année de pouvoir les poursuivre.

3. Des engagements qui fixent des objectifs sur le long terme, construits dans une posture réflexive

Les 5 fiches engagements qui suivent ont été préparées à l'aide de groupes de travail inter catégoriels, qui, dans une démarche d'auto positionnement, ont identifié les freins, les leviers, et les priorités de travail sur lesquels il convenait d'engager les acteurs.

Ces 5 axes stratégiques et pédagogiques sont partagés avec l'ensemble des agents de l'EAFC qui ont participé au diagnostic : ils constituent également le point d'ancrage du travail entre les 3 pôles de l'EAFC, pour une vision systémique des enjeux de la formation pour tous les personnels. L'enquête de pratiques et de besoins à destination des personnels enseignants et d'éducation (CPE) du 2^d degré ([annexe](#)) a permis d'ajuster les priorités au regard des réponses exprimées. Enfin, l'analyse des requêtes et de nouveaux indicateurs inscrivent l'EAFC dans une démarche qualité d'évaluation de notre action, permettront de réguler et d'identifier les points de progrès. Le cahier des charges pour l'année 24-25 ([annexe](#)) a pris en compte ces données pour construire un référentiel pour tous qui soit en mesure de répondre aux besoins, aux contraintes, mais dans une démarche de valorisation de l'existant et de ce qui fonctionne bien.



La jauge indique un diagnostic de l'existant, au regard des 3 pictogrammes choisis. Elle n'est pas un jugement du travail déjà effectué. Elle permet, par un visuel simple, d'identifier les 4 ou 5 points majeurs à travailler et avec qui les travailler, en prenant soin de respecter l'inter catégorialité et la représentativité « métiers ». Le rouge signifie que, sur cet objectif, la plupart des actions sont à développer. Les couleurs orange et jaune témoignent d'une dynamique en place, à développer ou à renforcer.

Focus sur : quelques actions clés.

Organisation du service et pilotage : impact sur le service et ses agents/éléments de projet de service.

Engagement 1 : Accompagner les agents dans l'identification de leurs besoins mieux y répondre, et ainsi changer le regard sur la formation

Où en sommes-nous ?

Actions à développer , à renforcer , à stabiliser 

Indicateurs de suivi à prendre en compte, ou à construire

Objectif 1 - Accompagner l'entrée dans tous les métiers et assurer le continuum de formation pour faire de la formation un levier RH de fidélisation



Avec qui ?

La cellule RH du rectorat
La Dipec/la Dipate
Les chefs d'établissement
Les corps d'inspection
L'Inspé
Les formateurs

-  Stabilisation et/ou rénovation des programmes de formation et d'accompagnement des contractuels, stagiaires, et néo-titulaires, transitions professionnelles pour toutes les catégories de personnels.
-  Formation au tutorat, au mentorat pour développer une culture commune de l'accompagnement aux gestes professionnels d'entrées dans les métiers.
-  Montée en charge du programme d'accompagnement à la requalification de la filière administrative.

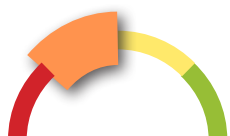
Nombre d'offres/parcours proposés pour les transitions professionnelles.

Nombre d'heures consacrées à la formation des entrants dans le métier.

Nombre de T1 T2 T3 formés et taux d'assiduité.

Nombre de tutorats mis en place pour toutes les catégories de personnels.

Objectif 2 - Analyser les besoins, évaluer les actions pour mieux réguler, répondre aux besoins et offrir ainsi une formation de qualité



Avec qui ?

Les conseillers RH de proximité
Les corps d'inspection
La Daep
Les chefs d'établissements et chefs de service
Les formateurs
Les pilotes des parcours

-  Développement d'outils d'auto positionnement et d'identification des besoins.
-  Systématisation des enquêtes, des focus groupes pour identifier les besoins et réguler l'offre.
-  Analyse systématique des indicateurs disponibles sous Sofia-FMAO : abonnements vs inscriptions afin de réguler et prioriser l'offre.
-  Engagement de tous les formateurs et de tous les stagiaires dans l'évaluation des formations.
-  Analyse et exploitation du volet formation des rapports d'évaluation des établissements.
-  Développement de parcours de suivi des stagiaires après la formation et des transferts des apprentissages en formation.

Statistiques et enquêtes d'évaluation Sofia-FMO.

Entretiens annuels et PPCR.

Requêtes WEBi disponibles.

Taux d'assiduité.

Nombre de FIL demandées suite à l'évaluation des EPLE.

Nombre d'inscriptions aux parcours.

Objectif 3 - S'appuyer sur la recherche pour transférer, essayer les actions qui ont montré leur efficacité, et développer l'innovation



Avec qui ?

La Cardie
Les formateurs académiques
Les groupes ressources
La cellule e-formation et la cellule communication

-  Développement des liens avec l'Université par la signature notamment de conventions de partenariat d'engagement dans la formation continue.
-  Diffusion des résultats de la recherche et des expériences de recherche-actions menées dans l'académie en s'appuyant sur la Cardie, le CSEN, l'IFÉ, le programme IDEÉ, en relayant par la page web EAFC, des reportages sur la chaîne PodÉduc, des webinaires.
-  Développer la formation de formateurs sur les apports de la recherche, et sur l'IA (Intelligence artificielle).

Nombre de chercheurs intervenant en recherche-actions.

Nombre d'établissements/d'agents engagés dans des recherche-actions.

Nombre d'intervenants issus de l'Université.

Focus sur :

Les enquêtes de pratiques et de besoins en formation ont été encouragées pour la rentrée 2024. Cette démarche a concerné toutes les catégories de personnels et les cycles de formation ont été construits pour y répondre. 5 parcours transversaux sont en cours d'élaboration pour les personnels enseignants, la formation statutaire des personnels d'encadrement est totalement revue pour répondre aux besoins et à l'articulation avec l'IH2EF, des parcours en lien avec Mentor ou la PFRH sont développés.

La démarche d'évaluation des actions sera systématisée, d'autres outils complémentaires à Sofia-FMO construits.

La régulation annuelle des parcours de formation des contractuels, des stagiaires et des néo-titulaires enseignants fait l'objet d'une attention particulière, en lien étroit avec l'Inspé et les besoins exprimés par les stagiaires, comme l'évaluation des pratiques de classe des corps d'inspection.

Organisation du service et pilotage

Harmonisation des pratiques entre les pôles 1 et 3 de l'EAFC : échanges de pratiques sur le recueil de besoins, formation à l'application LIME SURVEY.

Participation des ingénieurs de formation aux groupes de travail de façon systématique.

Rénovation du Praf encadrement/PrépaCadres et MAE.

Actualisation des requêtes pour stabilisation des indicateurs avec la DSI.

Engagement 2 : Communiquer pour assurer lisibilité, visibilité et cohérence

Où en sommes-nous ?

Actions à développer , à renforcer , à stabiliser 

Indicateurs de suivi à prendre en compte, ou à construire

Objectif 1 - Développer une visibilité institutionnelle en améliorant la lisibilité et la compréhension des rôles de l'EAFC, des procédures, des outils et des offres



Avec qui ?

Les personnels de l'EAFC
Le service communication du rectorat
Le pôle web
Les chefs d'établissements animateurs de bassin

-  Création à l'interne d'une cellule communication « inter-pôles », avec un relais identifié pour le service communication du rectorat.
-  Formalisation et partage de documents de communication réguliers pour assurer un même degré de connaissance pour toutes et tous.
-  Amélioration de la page web et de son organisation pour une meilleure lisibilité de l'offre de formation (FAQ, liens...) et des lieux de formation (cartographie).
-  Territorialisation du conseil en ingénierie de formation par l'identification d'un/d'une ingénieure de formation par bassin pour relayer l'EAFC auprès des chefs d'établissement et des acteurs en proximité.

Objectif 2 - Assurer une cohérence en favorisant les échanges à toutes les échelles, en développant une culture commune de la formation partagée avec tous les offreurs



Avec qui ?

Les corps d'inspection
Les services du rectorat (pédagogiques et administratifs) et CT rectrice
La cellule e-formation
Les partenaires offreurs
Les formateurs

-  Repositionnement des ingénieures et ingénieurs de formation dans un rôle de conseil et d'appui auprès de tous les prescripteurs d'offres de formation.
-  Sanctuarisation d'une matinée de travail pour partager, formaliser, améliorer, harmoniser les process et réfléchir aux modalités de communication en inter-pôles.
-  Formalisation et harmonisation des outils de pilotage de la formation : lettres de mission, calculs de décharges, cahier des charges, coconstruits et partagés.
-  Création de parcours de formation transversaux pour développer une culture commune, un réseau de formateurs élargi et une plus grande collaboration entre les offreurs potentiels.

Objectif 3 - Construire et alimenter un réseau inter-services, interacadémique et international pour accompagner les évolutions et la modernisation



Avec qui ?

Les DEAFc
La Dareic
L'IH2EF
Les chefs de services du rectorat et CT rectrice
DITP/PFRH

-  Association des représentants des différents services dans les groupes de travail, selon les thématiques retenues, notamment les services RH.
-  Appui sur le réseau des EAFC pour partager les pratiques, encourager les mobilités des agents, des formateurs pour favoriser leur montée en compétences.
-  Développement des mobilités (internationales ou non) et des partenariats interministériels
-  Partage des résultats de la recherche.

Nombre de mobilités organisées et catégories d'agents concernés à l'EAFC.

Focus sur :

Un travail conséquent a été mené **pour mieux intégrer les corps d'inspection et les chefs d'établissements dans le pilotage de la formation**. Les groupes de travail intercatégoriels réguliers ont permis la rédaction d'un cahier des charges compris par toutes et tous. Les nouvelles contraintes liées à la formation hors face-à-face pédagogique nécessitent de porter un nouveau regard sur les modalités de formation possibles, tout en garantissant les départs en formation... **La création de 5 parcours transversaux** peut répondre à cet objectif, car elle fait écho aux besoins des agents exprimés dans l'enquête de pratiques et de besoins. Une intervention en prérentrée devant tous les agents, en visio, en synchrone, est envisagée pour assurer un discours sans filtre intermédiaire et une bonne compréhension de l'organisation de l'offre, les possibilités offertes, les modalités potentielles pour se former autrement... et redonner l'envie de se former

Organisation du service et pilotage

L'EAFC s'est dotée d'outils et d'une organisation facilitant le **partage et l'harmonisation des process**. Le travail collaboratif entre les 3 pôles est entrepris, mais mérite encore d'être plus régulier. Le déménagement du Pôle EAFC3 au même étage que les deux autres pôles devrait faciliter la communication en interne et le partage. Les outils de communication déployés (tutoriels notamment) et la création de la chaîne institutionnelle PodÉduc doivent encore gagner en visibilité pour devenir un guichet unique d'informations et de ressources, en lien avec la cellule e-formation.

La direction a mis en place une stratégie de partage des informations et de sollicitation régulière de tous les agents afin d'assurer l'appropriation du projet de l'EAFC par toutes et tous.

Les liens resserrés avec l'académie de Bordeaux, à l'origine du déploiement de Sofia-FMO facilitent la montée en compétences de toutes et tous sur les fonctionnalités de l'outil, afin d'optimiser notre action. La création des parcours transversaux, en lien avec les priorités du nouveau projet académique, est l'occasion de renouveler les process tout en préservant la charge de travail.

Enfin, le projet "Nouveaux espaces" dans lequel s'est engagée l'École doit permettre de poursuivre la construction d'une identité forte.

Engagement 3 : Impulser et accompagner les collectifs de travail, leviers du sentiment d'efficacité personnelle et du bien-être au travail

Où en sommes-nous ?

Actions à développer , à renforcer , à stabiliser 

Indicateurs de suivi et d'évaluation

Objectif 1 - 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



Avec qui ?

Les corps d'inspection
Les chefs d'établissement
Les animateurs de bassin
Les formateurs
Les partenaires

-  Facilitation de la mise en œuvre des Formations d'initiative locale (FIL) par une communication stabilisée des process et des ingénieurs de formation ressource par bassin.
-  Encouragement à la mise en place des Petites Fabriques, Graf, ou toute forme d'initiative du terrain permettant la naissance et le développement de communautés d'apprentissage en proximité.
-  Développement du lien avec les évaluations d'établissement pour prioriser l'offre de formation en territoire ou en EPLE.
-  Développement d'un vivier de formateurs, un réseau de personnes-ressources en capacité d'accompagner les collectifs de travail.

Nombre de FIL déployées.
Nombre de J/S.

Nombre de Petites Fabriques/ Graf/communautés d'apprentissage/constellations/Labo de maths.

Nombre de FIL déployées suite évaluation externe.

- Approche territoriale, par bassin, par département.
- Approche par thématique.

Objectif 2 - Construire des ingénieries de formation nouvelles pour engager chacune et chacun dans un développement professionnel continu, dans une autre temporalité de la formation, sur tous les territoires, dans une démarche écoresponsable



Avec qui ?

Les corps d'inspection
Les ingénieurs de formation
Les formateurs
Les chefs d'établissement
La Cardie
Le comité de pilotage Praf encadrement

-  Développement de la sécabilité, de l'hybridation raisonnée des actions de formation, de l'innovation en animation.
-  Mise en place d'une formation de formateurs pour accompagner les transitions, l'acculturation aux nouveaux outils (Magistère notamment) et aux méthodes d'animation.
-  Développement de la pluri annualité et des parcours de formation qui permettent d'autres temporalités, en lien étroit avec le projet académique et la feuille de route des savoirs fondamentaux.
-  Rénovation du programme de formation statutaire et du programme de formation continue pour les personnels d'encadrement : cohérence, articulation, visibilité, en réponse aux besoins.

Nombre de parcours déployés en pluri annualité/Nombre de J/S.

Évolution du nombre d'heures de formation/stagiaire par type de formation et par échelle de formation.

Taux de présence.

- Approche territoriale, par bassin, par département.
- Approche par thématique.
- Approche par catégorie de personnel/ancienneté/affection.

Objectif 3 - Mieux accompagner et suivre les projets de transitions professionnelles jusqu'à leur réalisation



Avec qui ?

Le pôle RH + la MGEN
Le GT MAE et PrépaCadres
Les formateurs prépa concours
Dipate/Dipe

-  Mise en place de préparations aux concours pour toutes les catégories de personnels.
-  Développement des relations avec les conseillers RH de proximité et tous les partenaires pour construire des parcours individualisés.
-  Affichage du champ des possibles en s'appuyant sur le dispositif « Quelles évolutions de carrière ? », mais en améliorant le suivi des projets exprimés.
-  Développement de la Mission académique de l'encadrement par des parcours de formation à géométrie variable pour identifier & fidéliser les viviers.

Nombre de dispositifs prépa-concours développés.

Nombre d'inscrits aux prépa-concours.

Taux de réussite et taux d'assiduité.

Nombre d'immersions réalisées, tutorat/dispositifs « vis ma vie »/mentorat...

Focus sur :

La territorialisation de la formation est un enjeu majeur. Elle facilite la constitution des collectifs de travail, portés par des problématiques communes, ancrées dans un territoire et un environnement professionnel qui a ses spécificités. Elle participe de l'équité territoriale en matière d'accès à la formation. Les indicateurs nous montrent que le taux d'assiduité est bien supérieur et le sentiment de pouvoir transférer les apports de la formation dans les pratiques bien plus important. Associée à l'hybridation, la multimodalité et le développement de parcours, elle demeure une clé de voûte centrale de la future offre de formation. Elle s'inscrit enfin dans un objectif affiché de réduction des déplacements, et donc de développement durable.

Organisation du service et pilotage

Le service a défini des process et des procédures afin de faciliter l'opérationnalisation des FIL. Un conseiller-ingénieur de formation a été positionné pour chaque bassin et devient l'interlocuteur privilégié des chefs d'établissement. Sa connaissance de la totalité de l'offre du Praf est un atout pour mieux clarifier les demandes, veiller à sa cohérence, identifier le degré de priorité et les formateurs en mesure de répondre aux besoins.

Engagement 4 : Développer une politique de reconnaissance et de valorisation des compétences

Où en sommes-nous ?

Actions à développer , à renforcer , à stabiliser 

Indicateurs de suivi et d'évaluation

Objectif 1 - Mettre en place une stratégie de certification, de diplomation en construisant de nouveaux partenariats avec les universités et en consolidant les partenaires existants



Avec qui ?

Les corps d'inspection
L'Inspé/les Universités
DITP
DEC
Partenaires (Cafoc, Canopé)
Cellule e-formation

-  Stabilisation de la communication sur les CPF et CFP, en lien avec les services RH, mise à disposition d'un outil de calcul des barèmes.
-  Affichage de l'offre des partenaires, notamment des Master, DU pouvant être financés, et des formations certificatives et diplômantes.
-  Développement de la formation aux Caffa, Cafipémf et Cappéi et autres certifications.
-  Développement de la stratégie de certification de parcours (Magistère, Mentor...) et expérimentation d'une certification de formation en interne.

Statistiques des certifications.

Statistiques Magistère : nombre de parcours, nombre d'inscrits, nombre de stagiaires obtenant la certification de fin de parcours.

Nombre de DU/Master financés via le CPF.

Objectif 2 - Stimuler le vivier de personnes-ressources pour mailler le territoire, par une stratégie de formation de formateurs, d'animation de réseaux et de valorisation



Avec qui ?

Les Dasen
Les formateurs
Les corps d'inspection
Les chefs d'établissement
Les services du rectorat (Daep, Dipate, Dipe, DRH)
Les partenaires (Inspé, Canopé, IH2EF, Cafoc)

-  Inscription des formateurs et des tuteurs dans un développement professionnel continu, gage de maintien et de montée en compétences.
-  Rénovation du pilotage des groupes-ressources par le biais des parcours afin d'assurer une culture commune et un partage de compétences.
-  Détection, connaissance et élargissement du vivier de formateurs pour assurer le maillage du territoire et une complémentarité des expertises, notamment en lien avec les PNF.
-  Cartographie des formateurs, de leurs domaines d'expertise et de compétences, mais aussi des tuteurs et lieux d'accueil d'immersions.

Nombre J/S sur les parcours formateurs et tuteurs.

Objectif 3 - Détecter les potentiels et accompagner les projets vers les métiers de l'encadrement



Avec qui ?

Les Dasen
Les corps d'inspection
Les chefs d'établissements
Les chefs de service/Dafpe
Le pôle RH/Dipate/Dipe
La direction de l'Encadrement
L'IH2EF

-  Formation des personnels d'encadrement à la valorisation de leurs personnels.
-  Mobilisation de leviers de détection : compte-rendu des rendez-vous de carrière, conseiller RH de proximité, dispositif « Quelles évolutions de carrière ? ».
-  Mise en place d'un travail conjoint avec les Dasen en lien avec les Crep.
-  Rénovation du programme de formation de la Mission académique pour l'encadrement.

Nombre de dossiers MAE proposés en audition/Nombre de dossiers retenus.

Analyse des parcours choisis et de l'accompagnement mis en place : nombre d'immersions proposés, nombre d'inscrits à un concours, taux de réussite.

► Approche territoriale, par département.
► Approche par catégorie de personnel/ancienneté/affectation.

Focus sur :

L'année 2023-2024 a vu la dynamique d'inscription au Caffa repartir. Une attention particulière est accordée à la préparation, dont une partie est commune avec le Cafipémf afin de faciliter la construction d'une éthique et d'une culture commune entre les deux degrés, et préparer ainsi l'animation de modules communs, notamment autour des liaisons cycle 3, de l'appropriation des résultats aux évaluations nationales sur tout le parcours des élèves.
La création d'un parcours de formation « tuteurs », d'un parcours de formation de formateurs notamment autour du « Lab'éthique » et du parcours « Osons la distance en formation » témoignent de la volonté d'inscrire les personnes-ressources dans une dynamique de développement professionnel.

Organisation du service et pilotage :

Le pilotage des formateurs est un chantier encore en cours et à poursuivre. Il a pour but de développer le vivier de personnes-ressources, capables ensuite d'assurer un déploiement en proximité. Ce pilotage s'inscrit autour de 6 priorités :

- Détection et extension du vivier, pour toutes les catégories de personnels (appels à candidatures, en lien notamment avec les Dasen pour les personnels d'encadrement, remise à plat du pilotage du Praf encadrement, de PrépaCadres et MAE).
- Rédaction de la « Charte de la formation » (écho à la Charte des pratiques de pilotage en EPLE) pour tous les formateurs.
- Réécriture et harmonisation des lettres de mission, des calculs des décharges et optimisation des moyens en fonction des priorités et des demandes (pour les formateurs académiques déchargés à l'EAFC, entretien annuel avec les chefs d'établissement.)
- Création d'un fichier de visualisation des compétences des formateurs.
- Mise en place d'une formation de formateurs.
- Harmonisation des taux de vacations pour tous et revalorisation.

Engagement 5 : Renforcer la e-formation

Où en sommes-nous ?

Actions à développer , à renforcer , à stabiliser 

Indicateurs de suivi et d'évaluation

Objectif 1 - Mettre en place un pilotage spécifique de la e-formation pour garantir une offre riche, cohérente, accessible pour tous les personnels



Avec qui ?

Les membres du comité de pilotage (composition décrite ci-dessous)
La Dgesco
La Drane

-  Installation d'un comité de pilotage inter degré et inter catégoriel.
-  Développement de la coopération avec la Drane pour la mise à disposition d'une offre de formation et des ressources.
-  Développement de l'offre et de la communication pour les personnels ATSS et encadrement/Pôle EAFC3.
-  Poursuite du travail en réseau avec le national et les autres académies (Magistère et Éléa).

Objectif 2 - Accompagner les personnels dans leurs parcours d'autoformation, dans une logique de complémentarité et de développement professionnel continu de tous les personnels



Avec qui ?

Les membres du Copil et les relais de proximité
Les chefs d'établissement/les animateurs de bassins
La Daep
Les formateurs
La cellule communication EAFC/
la cellule com du rectorat
Canopé

-  Communication sur les modalités, l'offre, les parcours existants : lettre d'information, animations régulières, webinaires, intervention dans les réunions de bassins.../lien avec la cellule communication interne.
-  Priorisation et ciblage des accompagnements en lien avec les priorités nationales, le projet académique.
-  Renforcement de la cohérence avec les ressources, dispositifs et actions mis en place : espaces disciplinaires, vidéos PodÉduc, FIL, évaluation d'établissements, Mentor, parcours IH2EF, Magistère...
-  Stratégie de valorisation des parcours.

Nombre de participants aux parcours locaux.
Nombre de parcours accompagnés en individuel/en collectif.
Nombre de parcours nationaux rapatriés.

Objectif 3 - Accompagner la transformation des pratiques pour les formateurs



Avec qui ?

Les formateurs
La cellule e-formation/la cellule communication EAFC
Canopé/Cafoc

-  Mise en place d'une veille des parcours existants pour garantir l'information.
-  Développement d'un espace collaboratif « Formateurs » et accompagnement en fonction des besoins.
-  Outillage des formateurs, aspects techniques et pédagogiques : formation aux enjeux du e-learning, à la scénarisation de parcours hybrides, à la spécificité de l'accompagnement dès la conception de parcours, à la médiatisation.

Nombre d'heures de formation de formateurs réalisés.
Nombre de parcours conçus.

Focus sur :

La e-formation recouvre tout dispositif de formation à distance, médiatisé, en synchrone ou en asynchrone. L'apprenant peut prendre son temps pour bien assimiler les concepts, s'inscrire dans des modules de formation académique/nationaux sans se déplacer, consulter les contenus sur plusieurs types d'appareils, se connecter à tout moment où le besoin se manifeste, accéder à un contenu de qualité et cohérent, profiter, dans certain cas, d'un parcours accompagné, et donc différencié voir personnalisé.

La présence dans l'EAFC d'une cellule e-formation apporte une forte valeur ajoutée dans l'accompagnement à l'hybridation et à l'autoformation. La dynamique est réelle. Deux nouveaux projets, dans lesquels l'académie s'est impliquée, ont déjà vu le jour cette année : « Le Lab'Ethique » : une formation sur Magistère, accompagnée, destinée aux formateurs du 1^{er} et du 2^d degré, élaborée avec 3 académies partenaires, Lyon, Dijon, Normandie.

« Oser la distance en formation » : une conception et un accompagnement en collaboration pour la 1^{re} session avec les académies de La Réunion, Dijon, Rennes, Nancy-Metz et Toulouse, et pour la 2^{de} session avec les académies de Besançon, Dijon, Lyon, Nouméa. Une 3^e session est prévue pour l'automne 2024.

Enfin, une meilleure articulation avec les parcours à distance de l'IH2EF, notamment pour les personnels d'encadrement, invite à une optimisation et une priorisation des offres en académie, sous forme d'ateliers, de rebonds, constituant ainsi des personnes-ressources en capacité de déployer ensuite en territoire.

Organisation du service et pilotage

Afin de répondre à la demande accrue, deux formateurs académiques, et deux ingénieurs de formation sont spécifiquement rattachés à la cellule. Pour les formateurs académiques, leur décharge est à présent de 9 h chacun (en augmentation depuis la R23). Ils constituent le cœur du pilotage, et réunissent ponctuellement le groupe de pilotage afin de construire les priorités, faire le point sur l'avancée des dossiers en cours, et assurer un même niveau de connaissances des informations en direction des relais de proximité, notamment dans le 1^{er} degré. La cellule a comme objectif premier de développer une visibilité, une cohérence et une complémentarité de l'offre de formation à distance ou hybridée de la plateforme Magistère, et ce, pour toutes les catégories de personnels.

4. L'offre de formation à partir de la rentrée 2024

Pour tous les personnels, les offres à candidature individuelle répondent aux engagements du cahier des charges des EAFC, à savoir une réponse aux besoins des agents, un accès équitable à la formation, une offre pertinente et cohérente par la mise en synergie des acteurs. Ce cahier des charges est présenté en [annexe](#). Les offres s'inscrivent également dans les 4 ambitions du projet académique.

► Des offres conjointes, construites en parcours de formation, de plus en plus territorialisées

Les exemples ci-dessous ne sont pas exhaustifs, mais témoignent de la volonté de l'académie de penser une offre conjointe, inter degrés, qui ouvre des perspectives de construction de parcours de formation cohérents.

Zoom sur le Praf interlangues (personnels enseignants, d'éducation et d'orientation)

L'élaboration de l'offre interlangue s'effectue de manière collégiale et en plusieurs temps. L'offre de l'année précédente est ainsi soumise à tous les inspecteurs langues vivantes lors d'une première réunion pour savoir quelles offres sont reconduites ou non et sous quel format, en fonction de la fréquentation des formations et des bilans reçus. De nouvelles offres peuvent aussi être proposées en fonction des observations effectuées lors des inspections. Une seconde réunion avec notre ingénieure de formation permet de finaliser ce Praf interlangue.

Tous les ans, nous reconduisons des offres sur lesquelles l'équipe interlangue des inspecteurs IA-IPR et IEN LV-lettres s'accorde. La plupart s'adressent en effet à tous les enseignants de langues vivantes, hormis certaines spécifiques à une langue ou un contexte d'enseignement précis. Leur contenu répond à des demandes qui émanent du terrain : le nombre d'abonnés aux formations atteste d'ailleurs du fait que les enseignants bénéficient d'un Praf qui correspond à leurs besoins. Les modules proposés s'articulent avec le projet académique. À titre d'exemple, les formations en lien avec la gestion de l'hétérogénéité en classe de langue vivante ou celle dédiée aux "Troubles DYS et l'enseignement des LV" déclinent l'orientation "Améliorer l'égalité des chances". Nous proposons également cette année une offre consacrée à l'enseignement en plan de travail en cours de langues vivantes. Nos visites respectives en cours nous ont amenés à répondre ainsi à des besoins et des demandes devenus récurrents. Cette offre nous paraît d'autant plus opportune qu'elle s'inscrit pleinement dans l'orientation "Inventivité et engagement" du projet académique.

Afin de répondre au mieux aux besoins des enseignants, nous nous efforçons aussi de faire évoluer les formats de formation. Le recours au distanciel et/ou à l'hybride, notamment sous forme de webinaires ou de classes virtuelles, est proposé depuis plusieurs années. Nous sommes également attentifs à la territorialisation de l'offre : ainsi, à compter de l'an prochain, la formation sur l'hétérogénéité deviendra départementale et non plus académique afin de toucher davantage de collègues et sera déclinée sur deux années au lieu d'une afin de proposer un contenu favorisant une montée en compétence progressive.

Les IA-IPR et IEN ET/EG de LV

Zoom sur le Praf intersciences

Le Praf intersciences lycée, collège et inter degré permet de répondre à la nécessité d'accompagner les professeurs dans le cadre de l'évolution des enseignements impliquant plusieurs disciplines scientifiques et/ou technologiques.

Destinées à des enseignants de collège et du 1^{er} degré, les formations intersciences inter degrés départementales sont le fruit de la collaboration entre des inspecteurs 2^d degré de physique chimie, SVT et STI et des IEN 1^{er} degré en charge des sciences. À partir d'objets d'étude scientifiques ou technologiques ciblés, les stages départementaux 2024-2025 cherchent à renforcer les compétences didactiques et pédagogiques des enseignants dans le champ des sciences expérimentales et de la technologie. La démarche de projet, le développement de l'esprit critique, les sciences participatives, les objets techniques, les pédagogies innovantes en sciences et technologie : ces sujets sont choisis, adaptés en fonction des besoins identifiés dans les territoires. Ils sont prolongés par d'autres dispositifs de proximité permettant la mise en réseaux des enseignants et/ou des établissements, ou par des formations de Culture scientifique technique et industrielle pilotées par la Draéac ou des partenaires (ex : la fondation Lamap).

Le Praf intersciences propose également des modules transversaux à inscription individuelle (collège – lycée) sur les risques et la sécurité au laboratoire ou les professeurs en entreprise (partenariat fondation CGénial). Il propose également des conférences et des formations interdisciplinaires en fonction de l'actualité : l'année des Géosciences 2024-2025 pilotée par le CNRS permet de proposer à la candidature individuelle pour les enseignants de physique chimie, SVT, SI, STI, technologie, des conférences sur les ressources, les métiers liés aux géosciences et une journée en laboratoire et/ou sur le terrain.

L'offre de formation intersciences « enseignement scientifique » pour le lycée est élaborée par un groupe de pilotage constitué de trois inspecteurs : un IA-IPR de chacune des disciplines mathématiques, physique chimie et sciences de la vie et de la Terre. Elle vise à accompagner les enseignants de sciences dans la mise en œuvre de l'enseignement scientifique (ES) en première et en terminale. Elle répond à des problématiques d'ordre pédagogique et didactique : comment gérer l'hétérogénéité des classes ? comment former les élèves à la démarche expérimentale et développer leur esprit critique ? comment former les élèves à l'argumentation, notamment sur des questionnements socio-scientifiques ?

Les modules de formation ES proposés pour 2024-2025 (« Gérer l'hétérogénéité des élèves en ES », « Former à l'argumentation en ES ») sont complémentaires des modules transversaux (voir ci-dessous), par exemple :

- « Gérer l'hétérogénéité des élèves en ES » peut s'articuler avec le module « Développer l'autonomie de l'élève » et/ou le module « Différencier » et constituer un parcours de formation.
- « Former à l'argumentation en ES » peut s'articuler avec le module « Former à la citoyenneté » et constituer un parcours de formation.

Lise BAILLY, Caroline PRÉVOT, IA-IPR de SVT

Zoom sur le plan triennal des agents de laboratoire

Tous les 3 ans, l'EAFC réunit un groupe de travail composé de formateurs et d'agents de laboratoire volontaires pour réfléchir et élaborer le plan triennal de formation continue des agents de laboratoire. Un accueil est réalisé par les IA IPR de physique et de SVT, l'EAFC revient sur les bilans d'évaluation et le taux d'assiduité des formations proposées les années précédentes. Des ateliers sont ensuite organisés pour proposer de nouveaux modules de formation et les programmer sur trois années. En 2024, l'année deux du programme va se dérouler, avec une offre de 20 modules pour 132 heures de formation. En parallèle, un séminaire est organisé simultanément sur deux sites tous les deux ans, avec des conférenciers issus du monde universitaire.

Floriane BRAY-MERCIER, adjointe, responsable du pôle EAFC 3

► La poursuite de la dynamique engagée autour de la territorialisation

Le maillage du territoire est un enjeu fort, notamment dans le cadre du déploiement de formations impactant le moins possible le face-à-face pédagogique pour les enseignants, mais permettant aussi à tous les autres personnels de partager des pratiques, des situations professionnelles problématisées, et de bénéficier d'un accompagnement de proximité.

Pour les personnels enseignants, L'EAFc s'est attachée à développer et clarifier les procédures de demandes de formations de proximité, en les ancrant à la fois dans la récurrence des thématiques de formation demandées avec un catalogue « Formations d'initiative locale » (FIL), mais aussi dans la liberté laissée au terrain si une problématique est spécifique, fait suite à une évaluation de la structure par exemple. À ce titre, l'exploitation des évaluations externes fait l'objet d'un pilotage renouvelé par la Délégation académique à l'action éducative et à la pédagogie. De manière plus générale, l'ensemble des offres figurant sur le Praf a été pensé dans une logique de territorialisation, parfois pluriannuelle, introduisant également la notion de parcours de formation¹.

Une ingénieure ou un ingénieur de formation est référent de bassin et l'interlocuteur privilégié des chefs d'établissement pour les aider à travailler un programme de formation d'EPL. Une expérimentation en lien avec les corps d'inspection et la Cardie est conduite dans un collège de la Sarthe pour engager la formation en équipe autour de priorités dégagées collectivement autour d'un « crédit-formation » de 18 h pour toutes et tous. Le soutien des autorités académiques et départementales, un référent-formation dans l'établissement, la possibilité d'une attestation de parcours à la fin de l'année scolaire sont autant de leviers qui permettent au chef d'établissement de s'emparer du dispositif dans une logique de pilotage pédagogique au service du développement professionnel des agents, mais aussi et surtout de la réussite des élèves. S'appuyant sur les résultats des évaluations, des examens, mais aussi du processus d'auto-évaluation et d'évaluation externe, ce dispositif sera évalué en fin d'année pour mesurer la plus-value pour les enseignants dans l'exercice de leurs gestes professionnels et dans leur sentiment d'efficacité personnel.

Pour les personnels d'encadrement, le rapprochement avec les animateurs de bassin doit permettre d'identifier des besoins localisés et d'y répondre, au fil de l'eau, toute l'année, en favorisant l'apport des expériences de chacun, l'analyse entre pairs. La cartographie des personnes-ressources, personnels d'encadrement d'accueil, tuteurs, formateurs pourra améliorer à la fois la connaissance du vivier, son extension, le maillage de notre territoire, et la constitution de communautés de professionnels expérimentés. Le choix de déploiement en académie de parcours en lien avec l'IH2EF s'inscrit dans cette logique.

Pour les personnels ATSS, la formation se délocalise en départements à chaque fois que cela est possible. La formation et surtout l'accompagnement à Op@le, est un bon exemple de territorialisation.

Zoom sur Op@le

L'académie poursuit l'accompagnement au déploiement du Progiciel de Gestion Intégrée Op@le avec des formations en présentiel au plus près des stagiaires. Une nouvelle vague de formation tous les 6 mois, avec des parcours adaptés aux différents profils (ordonnateurs, gestion budgétaire, comptabilité générale, etc.) et jusqu'à 38 groupes déployés sur l'ensemble du territoire par vague. L'EAFc coordonne le dispositif de formation, en animant le réseau de 60 formateurs environ, en contribuant à l'élaboration de ressources développées en académie sur l'espace collaboratif Tribu, en complément des contenus Magistère. En plus des référents techniques de la DSI, 7 référents fonctionnels apportent leurs concours à la résolution des tickets. D'autre part, 26 « accompagnants Op@le » aident au quotidien les personnels des établissements qui découvrent l'application. Enfin, un groupe de travail s'est réuni en janvier 2024 pour redéfinir les programmes d'adaptation à l'emploi de l'ensemble des personnels de gestion en EPL, afin de différencier les parcours GFC et les parcours Op@le.

Floriane BRAY-MERCIER, adjointe, responsable du pôle EAFc3

1. Voir plus bas « Des parcours transversaux à la rentrée 2024 ».

► **Des modules transversaux à la rentrée 2024 pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation : une réponse à l'enquête des besoins et aux axes du projet académique**

L'EAFC met en place à la R24 cinq modules transversaux en lien direct avec le projet académique et les résultats de l'enquête de pratiques et de besoins réalisés en février. Articulés à d'autres offres, disciplinaires ou transversales, ces modules ont vocation à s'inscrire dans un parcours de formation construit par les agents, en fonction de leurs besoins, et complétées par des formations d'initiative locale.

« Maîtriser les compétences psychosociales pour mieux apprendre »	S'approprier les enjeux du renforcement des compétences psychosociales. Questionner les gestes professionnels favorisant le développement des compétences psychosociales chez les jeunes. Expérimenter et conduire une analyse réflexive pour concevoir une séance, une séquence intégrant des compétences psychosociales.
« Différencier pour répondre aux besoins de tous les élèves »	Identifier les acquis et prendre en compte les besoins des élèves pour construire un parcours de réussite et assurer leur bien-être à l'École. Développer et enrichir les stratégies pédagogiques de différenciation, les mettre en œuvre avec un retour d'expérience.
« Favoriser l'autonomie des élèves »	Objectifs formateurs : • S'interroger sur l'autonomie de ses élèves ? Partager ses représentations sur l'autonomie. • Adopter une posture professionnelle propice à l'autonomie des élèves (lâcher-prise, accompagnement...). • Découvrir quelques modalités pédagogiques qui facilitent l'accès à l'autonomie des élèves. • Construire une situation de classe qui permet de développer l'autonomie et la mettre en œuvre avec un retour d'expériences. Objectifs stagiaires à mettre dans le descriptif : • S'interroger sur l'autonomie de ses élèves ? • Découvrir quelques modalités pédagogiques qui facilitent l'accès à l'autonomie des élèves. • Construire une situation de classe qui permet de développer l'autonomie et la mettre en œuvre avec un retour d'expériences.
« Engager et faire vivre les compétences citoyennes de nos élèves »	Construire des situations d'enseignement qui permettent aux élèves de bâtir et nourrir leurs compétences citoyennes. Les démarches de débat, d'enquête, la construction de l'esprit critique sont proposées dans un cadre transdisciplinaire. Les mises en situation proposées amèneront les stagiaires à mettre en œuvre dans leurs séances des situations concrètes pour répondre aux besoins des élèves. Elles ont pour objectifs : intéresser des professeurs isolés et intéresser des professeurs prêts à aller vers le pluridisciplinaire. 1. Former des élèves motivés en les engageant dans la réflexion. Proposer des dispositifs pédagogiques à même de susciter la réflexion et la participation de tous les élèves à une réflexion collective. 2. Faire de nos élèves des individus éclairés, aptes à donner du sens à leur appartenance à un collectif scolaire, et capables de s'engager dans une action pour ce collectif. Rendre nos élèves capables de dépasser leur opinion, d'ouvrir leur pensée à l'altérité, d'être porteurs d'une initiative, et de mener un projet de façon responsable.

« Comment aider les élèves à apprendre ? »	Objectif premier d'apprentissage : Comprendre les processus de mémorisation des élèves, en analyser la portée et les limites physiologiques ou psychologiques, en classe et en dehors de la classe. Objectif secondaire : S'engager en expérimentation de terrain, développer une démarche scientifique. Objectif de mise en œuvre à court terme : création ou mobilisation d'un outil expérimental sur des pratiques de mémorisation, qui sera testé par plusieurs stagiaires en parallèle en intersession.
--	---

Ces modules sont portés conjointement par des formateurs académiques et les corps d'inspection. Pour chacun des modules, un responsable pédagogique est identifié. Il constitue autour de lui un groupe ressources, auquel un ingénieur de formation et un assistant de gestion participent afin de garantir la faisabilité de la mise en œuvre et les conditions de celle-ci. La cellule e-formation, ainsi que la cellule communication peuvent être sollicitées afin d'assurer la mise à disposition de ressources, le prolongement sous forme de parcours Magistère, et la lisibilité.

Des parcours d'autoformation sont également proposés. La cellule e-formation et le comité de pilotage idoine définissent ainsi les parcours les plus pertinents à valoriser, à rapatrier, à accompagner, et à construire.

L'engagement 5 définit les orientations et actions à privilégier dans ce cadre.

► L'accompagnement des collectifs de travail et communautés d'apprentissage, pour tous les personnels

Pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, un espace spécifique est consacré aux modalités d'accompagnement des collectifs de travail, communautés d'apprentissage et dispositifs existants de travail entre pairs (Petites Fabriques, Graf, visites mutuelles de classe...).

L'engagement 3 reprend les priorités de travail pour poursuivre la dynamique engagée.

- Les exemples de pratiques qui suivent articulent les échelles de formation, la mise à disposition de ressources diverses et notamment sur les sites disciplinaires, et privilégient à la fois le travail collectif, la pluri annualité et parfois l'inter catégorialité témoignent de cette dynamique.

Zoom sur le Praf arts plastiques

Concevoir des temps de formation initiale et continue articulés à InSitu, la rubrique disciplinaire du site académique.

InSitu, l'espace pédagogique pour l'enseignement des arts plastiques en ligne sur le site académique et les Espaces numériques de travail (ENT) jouent le rôle de formation régulière, continue et progressive pour tous les enseignants. InSitu cherche à travers la publication de situations d'enseignement à valoriser des pratiques individuelles et collectives vécues en classe. Les pages ne sont aucunement des pdf de « recettes », mais des ressources parfois complexes, proposant des analyses de pratique professionnelle.

Le pilotage institutionnel, par l'inspection et des professeurs repérés, de ces espaces renvoie à une volonté de culture professionnelle partagée permettant à la fois de rassurer et de guider une communauté de pairs. Nous parlons ainsi de pairagogie, concept qui met en avant l'apprentissage entre pairs, où les participants sont à la fois apprenants et facilitateurs de l'apprentissage des autres.

Le Praf arts plastiques 2024 s'inscrit pleinement dans cette dynamique de formation entre pairs, entre ruissellement et principe de capillarité. Par ailleurs, à la notion de connexions,

entre la formation en présentiel, les temps dits en distanciel et surtout la pérennité des ressources publiées sur le site académique, l'idée de reliance va ajouter le sens, la finalité, l'insertion dans un ensemble systémique.

Dans un tel système bien repéré des usagers, les nouvelles modalités de formation de la rentrée 2024-25 en arts plastiques alternent des actions de formation en présentiel et en distanciel, des périodes synchrones et asynchrones tout en privilégiant le hors face à face élèves.

Le Praf s'appuie évidemment sur une évaluation des actions de formation passées que ce soit dans leur fonctionnement, les publics préinscrits et un état des lieux effectués lors des rendez-vous de carrière et autres visites conseil d'accompagnement.

Les 10 axes de formation retenus s'appuient sur l'existant et cherche à répondre aux besoins repérés sur le terrain tout en étant attentif aux moyens humains disponibles et formés à la formation des enseignants. Par exemple, un groupe de recherche constitué d'enseignants expérimentés (Graf) est créé pour alimenter les réflexions repérées sur le terrain (accueil des Ulis en arts plastiques, l'évaluation informelle...) et élaborer des ressources qui seront communiquées sur InSitu.

Toutes les formations s'appuient sur les ressources publiées qui sont dès lors la colonne vertébrale des journées de stages, d'animation en distanciel comme en présentiel. Il existe une nécessité d'accompagner l'usage de ces ressources dans chaque temps de formation pour réduire les inégalités d'utilisation et tendre vers des différences d'utilisation.

Deux exemples proposés à la rentrée 2024 : les **trois formations académiques et les parcours de formation** :

Les enseignants les plus « performants » dans leurs pratiques d'enseignement sont ceux qui demandent à se former le plus, ceux qui ont besoin de se confronter régulièrement. Au sein des actions de formation, force est de constater qu'ils deviennent souvent des « soutiens » pour les formateurs et permettent ainsi d'accompagner des professeurs plus fragiles. Les trois formations académiques (images, livre d'artiste et numérique) doivent autoriser un développement professionnel élargi et un épanouissement des compétences disciplinaires. Par ailleurs, le choix est fait d'une cohérence, d'une exigence et d'une complémentarité de fonctionnement pour les **3 formations académiques** en permettant aux formateurs d'être accompagnés par un intervenant extérieur, expert de son domaine.

Les « espaces d'échanges et de petite fabrique » évoluent à la rentrée 2024 en « **parcours de formation** ». Territorialisés, ils permettent également une proximité qui s'accorde avec le temps contraint du mercredi après-midi maintenu. Par ailleurs, ils intègrent inévitablement des problématiques et ressources du territoire local tout en développant un réseau de proximité pour des enseignants souvent les seuls représentants de leur discipline au sein de leur établissement. Les parcours de formation ont tous les ans une thématique commune qui est présentée en ligne sur le site (par exemple, « belles monstruosités », « paysage sensible, grandeur nature », « Éloge de la main »...).

Les objectifs de 3 modules par Parcours de formation reposent sur un cadre commun des 7 formations correspondant aux attendus disciplinaires et de l'EAC sachant qu'un mercredi est axé sur l'un des modules suivants :

- Pratiquer.
- Rencontrer des œuvres, artistes, structures partenariales de proximité.
- Construire une culture artistique (quelles connaissances en fin d'année, de cycle ? quelles articulations avec la pratique ? Quels appuis avec le territoire ?).

Ainsi le lien avec l'Éducation artistique et culturelle est rappelé car inhérent à la structure de ces parcours de formation (les 3 modules sont les 3 piliers de l'EAC : connaître, rencontrer, pratiquer).

Jean-Pierre MARQUET, IA-IPR arts plastiques

e-novEPS : la revue professionnelle qui accompagne les enseignants au quotidien

Pilotée par les IA-IPR d'EPS, la **revue e-novEPS** s'attache à traiter les problématiques qui se posent aux enseignants dans le cadre de l'évolution de la politique éducative, de la discipline, et les conséquences à la fois sur leur implication et sur leur approche didactique, pédagogique.

Avec l'aide des membres du **groupe académique d'innovation pédagogique**, constitué de professeurs reconnus pour leur qualité réflexive et la pertinence de leurs actions au plus près des élèves, mais aussi d'inspecteurs et de chefs d'établissement contributeurs, la conjoncture éducative est explicitée. Les débats et mises en tension des idées contribuent avec efficacité à l'analyse constructive des sujets abordés, en les éclairant d'axes de compréhension et de mises en œuvre possibles.

Constituant un **ensemble de ressources** sur les thématiques qui traversent le système éducatif, les articles, entièrement libres d'accès, ont vocation à contribuer à l'enrichissement durable de la réflexion pédagogique collective et à faciliter l'évolution des représentations et des pratiques professionnelles des enseignants.

Les IA-IPR d'EPS

Zoom sur le Praf transversal de la Voie professionnelle

À l'origine le Praf a été conçu par un consensus de l'ensemble des inspecteurs dans le but de privilégier une entrée transversale.

Le Praf de la Voie professionnelle s'adresse à tous les enseignants de lycée professionnel, aux formateurs des Greta-CFA, quels que soient leurs statuts et leurs disciplines, aux professeurs d'EPS, aux professeurs documentalistes. Les DDF, CPE, PsyEN et les infirmiers scolaires qui interviennent dans la voie professionnelle sont également concernés.

Le contenu des formations, qui s'articule avec des formations d'initiatives locales et les formations disciplinaires, a pour objectif de développer de nouvelles pratiques prenant appui sur les travaux de la recherche et de l'expérimentation. Les participants sont également invités à partager leurs idées et leurs expériences dans une perspective de travail collectif au sein des équipes.

Les thématiques (modules) retenues pour 2024-2025 résultent d'une consultation à laquelle les établissements ont pu participer :

1. Le développement d'une relation pédagogique et éducative : une création quotidienne.
2. Les adaptations pédagogiques pour faire progresser les élèves.
3. L'accompagnement de l'élève à la prise de conscience du développement de ses compétences.
4. La place du travail personnel de l'élève pour développer son autonomie.
5. Le travail collectif pour responsabiliser chaque élève.
6. Les pratiques coopératives et collaboratives au service de l'engagement des élèves dans l'activité.
7. L'environnement numérique, ses enjeux et la digitalisation des métiers au cœur des disciplines et des enseignements.
8. L'oral comme moyen et objet d'apprentissage dans toutes les disciplines.

Ce sont environ 90 professeurs qui se mobilisent pour construire et animer ces formations. Pour chaque module, des sessions sont organisées de manière géographique (4 à 8 lieux en fonction des inscriptions). Toutes les journées de la semaine sont proposées afin de prendre en considération l'emploi du temps des enseignants et ainsi limiter l'impact vis-à-vis du temps de formation des élèves. Il s'agit d'inscription collective, réalisée par les chefs d'établissement.

Sébastien MONNIER, coordonnateur Praf transversal voie Pro.

L'EAFC et la Cardie : une collaboration sur les collectifs de travail, la recherche, et l'expérimentation

Dans le cadre de l'EAFC, la Cardie anime des collectifs de formateurs en lien avec l'innovation sur des thématiques transversales : les pratiques de coopération, le comment apprendre et l'autonomie de l'élève. Il s'agit de soutenir la montée en compétences de formateurs en les aidant non seulement à réfléchir à leurs pratiques, mais aussi à s'outiller par des échanges avec les savoirs de la recherche.

Elle est impliquée dans de nombreux plans de formation, particulièrement autour du travail collectif. Elle propose un accompagnement des personnels de direction vers de nouvelles modalités de travail d'enrôlement de collectifs, des techniques de facilitation de l'intelligence collective.

Elle s'inscrit dans la proposition de nouveaux modèles de formation en cherchant à construire des réseaux pouvant devenir des communautés d'apprentissage. Cette recherche de nouveaux formats de formation peut s'allier avec le principe d'expérimentation. Afin de développer une formation de proximité plus efficace et que l'EPL devienne plus fortement un lieu de formation, elle accompagne la mise en place d'une expérimentation dans un collège d'un crédit formation de 18 heures minimum par professeurs, CPE et AED. Cette expérimentation s'accompagne d'une réflexion sur un référent « formation » dans l'établissement, mais aussi sur le rôle des instances de pilotage pédagogique dans l'EPL.

Elle s'engage à tisser des liens avec la recherche en soutenant la mise en place de LÉA (Lieux d'enseignement associé à l'IFÉ), en proposant des noms de chercheurs dans le cadre d'action-recherches en éducation prioritaire comme pour de nombreuses autres interventions.

Sylvie MARQUER, Cardie

► Les « Petites Fabriques », les Groupes de recherche action-formation (Graf) : les corps d'inspection en parlent...

Histoire géographie - La Petite Fabrique du Choletais

Michel DURIF, IA-IPR histoire géographie



La Petite Fabrique d'histoire géographie du choletais regroupe une douzaine de professeurs issus de trois lycées (Renaudeau, Europe-Schuman et Gracq).

Cette Petite Fabrique possède son propre logo et un espace de partage sur e-lyco dans lequel les participants peuvent retrouver les comptes rendus des réunions, des ressources partagées, un « coin lecture » et les productions en relation avec le thème annuel.

Sous l'impulsion d'un coordonnateur et en relation avec l'inspection pédagogique régionale d'histoire-géographie et les chefs d'établissements concernés, les participants travaillent de façon autonome et responsable. Chaque année, trois réunions de travail sont organisées par roulement dans les trois lycées dont sont issus les professeurs. Elle a permis de créer une synergie entre les enseignants qui apprécient de se retrouver périodiquement pour mutualiser et produire des ressources.

Les thématiques abordées sont souvent en lien avec l'innovation pédagogique : la ludification, l'utilisation de l'intelligence artificielle, la cartographie, la progressivité des apprentissages...

En savoir plus : [e-lyco](https://e-lyco.org).

LV : La P'tite Fabrique de Vendée

Céline LALLARD, IA-IPR allemand

La spécificité de la P'tite Fabrique de Vendée est qu'elle est inter-degrés (école - collège - lycée) et interlangues (anglais - allemand) et associée à des mobilités Erasmus+. La réflexion est construite autour de la problématique suivante : Comment maintenir la motivation des élèves tout au long de leur parcours linguistique du cycle 1 au lycée ? Les mobilités Erasmus ont pour but d'enrichir la réflexion par de l'observation dans d'autres pays et de trouver des pistes par des cours spécifiques internationaux (Erasmus+) autour de la motivation. Cette année, le focus a été mis sur la mémorisation du lexique (une mémorisation facilitée pour mieux motiver).

Le groupe a publié l'année dernière un premier numéro d'une newsletter au format numérique "MOTIV'ACTION LANGUES" pour partager le fruit de sa réflexion (témoignages des mobilités et propositions d'activités transférables dans toutes les langues) et s'apprête à publier le 2^e numéro à la fin de l'année.

Petite fabrique Épistémologie, histoire des sciences et des techniques

Angélique COTTENCEAU, IA-IPR SVT

Cette Petite Fabrique a pour origine la volonté du Centre François Viète (CFV) d'Épistémologie et histoire des sciences et des techniques (Université de Nantes) de produire des ressources à dimension épistémique à destination des enseignants du secondaire et la publication en 2023 d'un rapport de l'IGESR sur la sensibilisation et la formation à la démarche scientifique.

Constituée d'un groupe interdisciplinaire (mathématiques, physique chimie, sciences de la vie et de la Terre) de huit professeurs du bassin nantais et d'un chercheur du CFV, elle a pour but la publication de ressources pédagogiques pour l'enseignement scientifique (classes de première et de terminale) sur des thématiques en lien avec l'histoire des sciences.

Le groupe s'est réuni au CFV pour quatre sessions de trois heures entre février et juin 2024 et ses membres ont travaillé de façon collaborative entre ces séances. À l'issue de ces travaux, une ressource consacrée à l'histoire de l'âge de la Terre est publiée sur le [site du Centre François Viète](#), une autre sur l'évolution de l'échantillonnage naturaliste aux données en génomique est en cours de conception.

Cette Petite Fabrique poursuivra ses travaux l'an prochain, avec une coloration liée au thème des Géosciences de l'année scolaire 2024-2025.

Graf "CPS et Persévérance scolaire"

Anne LE MAT, IA-IPR EVS, Déléguée académique à la persévérance scolaire et à l'insertion

Le décrochage scolaire est un processus qui conduit les jeunes à sortir de la formation avant l'obtention de leur diplôme.

Ces élèves en risque de décrochage peinent à trouver leur place à l'École en raison de difficultés scolaires, d'une estime d'eux-mêmes dégradée et de difficultés sociales et relationnelles.

Les travaux de la recherche montrent des résultats intéressants quant à l'effet des compétences psychosociales sur le sentiment de compétence, d'intégration à l'École et de gestion du stress.

Dans cette optique, le Graf « CPS et persévérance scolaire » a pour objectif de réunir des coordonnateurs de la mission de lutte contre le décrochage scolaire et des professeurs formateurs académiques pour produire des contenus de formation destinés à sensibiliser les enseignants et à favoriser l'intégration des compétences psychosociales dans la pratique de classe.

Graf Groupe de recherche numérique mathématiques

Gilles OLLIVIER, Marina LUCAS, IA-IPR mathématiques

Ce groupe de travail existe depuis plus de 20 ans et se fixe un thème de travail qui se renouvelle tous les 2 ans (sauf exception). Les membres, professeurs de mathématiques en collège et en lycée et inspecteurs, ont évolué au fil des années. Souvent ce thème est en lien avec celui des TraAM nationaux et permet d'avoir une exposition qui va au-delà de l'académie de Nantes. L'objectif de ce groupe est d'accompagner les professeurs de mathématiques dans leurs évolutions de pratiques en leur proposant des ressources pédagogiques innovantes et accessibles. Nous avons donc pu publier de nombreuses ressources concernant notamment l'introduction de l'algorithmique au lycée et au collège, un travail sur l'oral, l'utilisation de vidéos en classe, la compétence Modéliser etc. Pour cette année et l'année prochaine, le groupe réfléchit à des manières de pouvoir développer la pensée critique chez les élèves dans le cours de mathématiques. [De précieuses ressources sont déjà publiées.](#)

LV : Graf Tutorat et phonologie

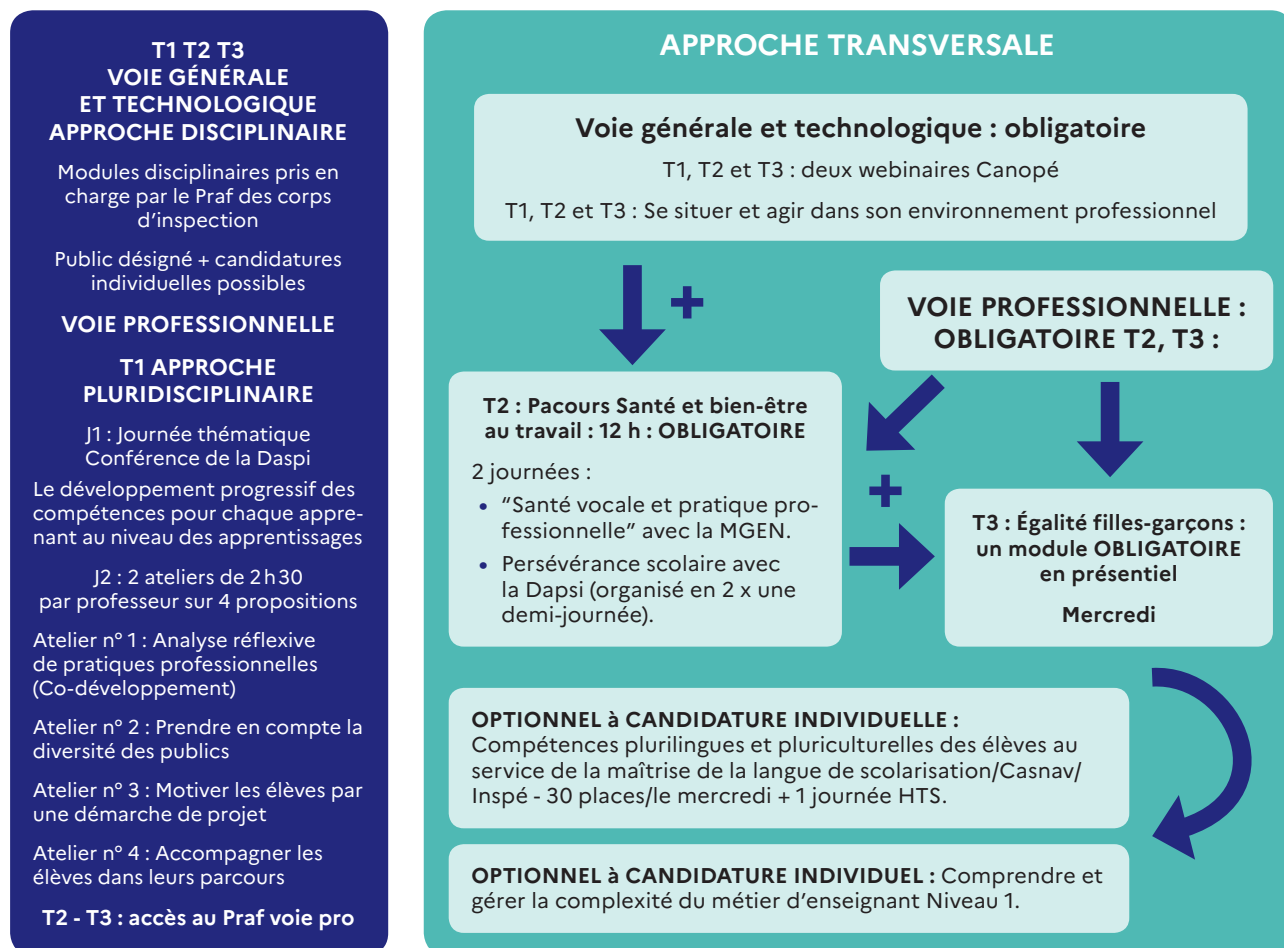
Anne DOUBLET, IA-IPR anglais, Alix De SAINT-LOUP, formatrice Inspé

LE Graf s'est réuni sept fois en deux ans - autant d'occasions pour chacun de profiter de la force et du soutien du collectif pour augmenter ses compétences professionnelles. L'objectif était double : à la fois un approfondissement des compétences phonologiques et didactiques des tuteurs participants, mais également une augmentation de l'efficacité de l'observation des pratiques de phonologie mises en œuvre par les stagiaires tutorés dans le cadre de l'alternance intégrative. La première année, un état des lieux a permis l'identification des besoins des participants. Les échanges avec les universitaires et l'énergie du groupe ont permis de remettre à niveau tous les participants sur le plan disciplinaire et de faire émerger le besoin d'observables utilisables par des néo tuteurs. La deuxième année a été consacrée à la construction de grilles d'observation des pratiques débutante, mais également à l'observation de la pratique de tutorat au travers de captations de classes et d'entretien post-séance. Parmi les références utilisées pour soutenir cette analyse et créer nos propres outils d'analyse, nous avons mobilisé les attitudes de Porter, le simplexe de Ria, ou encore les observables proposés par Chaliès. Le Graf a permis la création dans un vivier pérenne d'acteurs engagés auprès des stagiaires et des élèves dans le cadre du tutorat mixte. Il a engendré un déplacement professionnel fort, tant dans la pratique de tutorat que dans la pratique d'enseignement des participants au sein de leurs propres classes. La rencontre des savoirs universitaires portés par mesdames Hilton et Herry-Benit, professeures des universités, a permis aux acteurs de terrain d'aller eux-mêmes vers des pratiques de recherche et d'avoir une meilleure appréhension des attendus institutionnels, augmentant le sentiment d'efficacité personnel.

Pour les personnels d'encadrement et les personnels ATSS, les objectifs décrits dans le paragraphe sur la territorialisation témoignent de cet engagement à la construction de communautés de professionnels partageant des problématiques concrètes ancrées dans le quotidien de leurs métiers.

► Une offre repensée pour les néo-titulaires enseignants

Dans le cadre des engagements 1 et 3, l'EAFC s'applique à accompagner l'entrée dans le métier des personnels. En collaboration avec l'Inspé, la MGEN, Canopé et les corps d'inspection, elle formalise, pour la rentrée 2024, un parcours de formation spécifique, pluriannuel, alliant excellence disciplinaire et bien-être et santé au travail.



► Un programme de détection d'un vivier pour l'encadrement, d'accompagnement et de valorisation des transitions professionnelles, notamment dans le cadre de la MAE

L'académie de Nantes propose un dispositif intitulé « Quelles évolutions de carrière ? », entièrement à distance, qui mêle conférences et ateliers-découverte du champ des possibles pour les personnels. L'amélioration de l'accompagnement à la mobilité vers les métiers de l'encadrement passe en premier lieu par une captation des agents qui manifestent leur intérêt lors de ces sessions, et de leur proposer un parcours individualisé qui leur permette d'affiner leur projet. Les rendez-vous de carrière, menée par les corps d'inspection, sont également une ressource importante. Un tableau de bord d'identification puis de suivi est mis en place pour la rentrée 2024-2025. Une cartographie des personnes-ressources, en mesure d'accueillir les personnels en immersion par exemple, sur tout le territoire, est en construction, en s'appuyant sur les chefs d'établissement référents et les chefs d'établissements d'accueils notamment, les tuteurs et formateurs qui interviennent dans les programmes de formation pour l'encadrement ou ATSS.

L'académie propose une « PrépaCadre », déjà efficace, et que nous envisageons de faire monter en puissance dès la rentrée 2024, avec une extension du vivier de formateurs, mais aussi une territorialisation plus marquée afin de faciliter la présence des stagiaires parfois éloignés. Un travail

collectif est engagé, aux côtés de la CT EVS, et de coordonnateurs identifiés afin de fluidifier la mise en œuvre, accompagner la redéfinition des ingénieries, et analyser les formations pour s'inscrire dans la démarche qualité.

En parallèle, la mission académique de l'encadrement se réorganise. Elle a pour première ambition de constituer un vivier académique diversifié de cadres au sein des établissements et des services, en encourageant, voire en suscitant leurs aspirations à prendre de nouvelles responsabilités et en les accompagnant vers des emplois d'encadrement de niveau supérieur ou vers de nouvelles fonctions. Il s'agit en cela d'une revue des cadres académiques qui s'inscrit en complémentarité avec les revues de cadres supérieurs. Son deuxième objectif est de contribuer à renforcer l'attractivité des métiers de l'encadrement en faisant mieux connaître ces métiers et en promouvant l'inter degré et l'inter catégorialité. Le troisième objectif doit être de créer une émulation constitutive d'un esprit de « promotion » ou de « cohorte » : par le « pas de côté » que permet la MAE, il s'agit de diffuser aussi une culture commune de l'encadrement

3 profils : 1. Les enseignants/administratifs à encourager à devenir cadre/2. Les cadres prometteurs, talents en début ou milieu de carrière à encourager vers des postes à plus grande responsabilité ou complexité/3. Les pré-SPES.

Les propositions ne peuvent ni ne doivent être les mêmes, même si un accès « tronc commun », toujours inter catégoriel, peut être pertinent. Il convient de mieux discerner les parcours proposés, de mieux les différencier, tout en proposant une offre souple qui invite le futur cadre et le cadre à être acteur et responsable de son parcours. Pour cela, un outil d'auto positionnement et de construction du parcours pourrait être proposé.

Le programme :

- Une phase de sensibilisation pour se construire une représentation adéquate du/des métiers.
- Une phase de consolidation par l'immersion et l'implication dans des dispositifs académiques, groupes de travail..., et par des formations (les essentiels dans la prise de parole en public, les ressources humaines).
- Une phase de perfectionnement pour consolider son projet : modules à la carte, en autoformation, PrépaCadres.

Ces phases peuvent se superposer en fonction de l'avancée du projet de l'agent.

- Un point d'étape/journée conclusive : une journée de rassemblement avec les membres du comité de pilotage où les stagiaires pourraient partager leurs impressions, leurs progressions, à l'issue de la première année (type « ma MAE en 180 secondes »...).

Un enjeu essentiel reste l'identification des lieux d'immersion, des mentors éventuels susceptibles d'accompagner la découverte des missions. Une cartographie des agents impliqués dans l'accompagnement des cohortes semble incontournable pour être sûr de mailler le territoire. La valorisation de ces personnels « accueillants » est également à envisager.

Projection de calendrier prévisionnel et indicatif (le calendrier suit la progression des stagiaires) :

	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sep.	Oct.	Nov.	Déc.	Jan.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.
N	Repérage + réunion Copil et sélection		Auditions et choix		1 ^{re} journée de travail/ auto-position- nement et présentation du cycle MAE			Phase de sensibilisation								Point d'étape N et étape conclu- sive N + 1	
												Phase de consolidation					
					PrépaCadre		N + 1	Phase de perfectionnement et/ou préparation concours									

Pour assurer la visibilité du dispositif, quelques propositions :

- Réactivation d'un comité de pilotage autour de la MAE afin de partager les objectifs, les offres, et suivre collectivement les cohortes et leur progression dans leur parcours/liens resserrés avec la cellule RH et la Dipate.

- Création d'un cycle MAE dans l'offre de l'EAFc, en complément du cycle Encadrement.
- Des courtes vidéos de témoignages sur la chaîne institutionnelle de l'EAFc pour « donner envie ».

Pour assurer la cohérence complète de la démarche, l'EAFc inscrit dans son programme de travail une refonte complète du programme académique de formation pour l'encadrement, tant dans son pilotage que dans les propositions d'offres.

Pour rappel, 6 exigences ont guidé le travail de préparation de cette année :

- S'inscrire dans les thématiques du schéma directeur.
- Réinterroger systématiquement les offres au regard de l'évaluation : enquête de satisfaction, nombre d'abonnés vs nombre d'inscrits, difficultés rencontrées ou non à mettre en œuvre...
- Prendre en compte le recueil de besoins suite aux focus groups organisés.
- Articuler l'offre avec l'IH2EF pour éviter les doublons.
- Installer une culture de l'autoformation avec les offres interministérielles, notamment PFRH, Mentor.
- Penser l'inter catégorialité quand c'est pertinent.

L'offre est à présent organisée en 4 parcours :

Parcours 1 : **Manager, gérer les ressources humaines : construire son parcours d'encadrant et son leadership**

Thématique a : Animer les collectifs de travail.

Thématique b : Responsabiliser, motiver, valoriser ses équipes et ses collaborateurs.

Thématique c : Prévenir les risques psychosociaux et gérer les conflits.

Thématique d : Conduire des projets de transformation/Accompagner le changement.

Parcours 2 : **Pilotage et leadership pédagogique au service de l'égalité des chances et des défis éducatifs du XXI^e siècle**

Thématique a : Faire vivre une école inclusive au quotidien.

Thématique b : Affirmer la vocation de l'école à former de futurs citoyens.

Thématique c : Mobiliser les acteurs contre les déterminismes sociaux et territoriaux.

Parcours 3 : **Compétences transversales et environnement professionnel de l'encadrant**

Thématique a : Construire une culture effective et partagée de la déontologie et des valeurs de la République.

Thématique b : Savoir communiquer.

Thématique c : Renforcer son expertise juridique.

Thématique d : Piloter les politiques publiques en contexte.

Parcours 4 : **Égalité professionnelle et lutte contre toute forme de discrimination**

Thématique a : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Thématique b : Mettre en place des pratiques managériales non discriminantes.

Thématique c : Connaître et lutter contre les stéréotypes.

De nombreux dispositifs de formation nécessitant une forte mobilisation des cadres sont proposés : le volet 2 du plan d'accompagnement managérial (« compétences du manager ») implique à titre d'exemple 54 heures (9 jours) de formations sur 3 ans, mais sans certification à la clé.

Afin de renforcer la valorisation de la formation et donc un engagement plus important des cadres dans le développement de leurs compétences, il est proposé d'expérimenter un dispositif de certification du développement des compétences en formation par les EAFc (logique de certification interne). Cette certification n'aura pas une valeur juridique (absence d'inscription

aux répertoires de France compétences) mais constituera une reconnaissance interne du développement des compétences des cadres, partagée au niveau national. Cette expérimentation s'appuie sur un cahier des charges coconstruit avec l'IH2EF, mais laisse toute liberté aux académies pour engager, dans le cadre de l'évaluation de la formation, de l'obtention d'un label ou d'une reconnaissance, des partenariats cohérents. Ce projet s'inscrit dans une synergie étroite avec le projet académique et **l'engagement 4** du projet d'École. Le parcours 4 pourrait être choisi, une collaboration avec nos partenaires envisagée (l'IRA notamment mais aussi l'Université de Nantes), afin de développer l'aspect inter catégoriel de la formation des encadrants dans l'académie.

Le programme de requalification administrative

Les Écoles académiques de la formation continue sont chargées de mettre en œuvre sur l'ensemble des territoires un ambitieux plan de formation à l'attention des agents des filières administratives concernés par le plan pluriannuel de requalification de la filière administrative engagé par le Ministère. Il s'agit de développer et déployer une offre structurée et homogène qui permettra à chaque agent de s'emparer des nouveaux enjeux et transformations de son métier.

Le renforcement de la formation de la filière administrative :

- **1 objectif** : accroître la qualité et la quantité des formations à destination des personnels administratifs, dans un contexte budgétaire contraint.
- **2 axes complémentaires** : systématiser la formation des primo-arrivants et compléter l'offre des formations métier.
- **3 leviers de transformation** à travers des formations.
 - Pluri catégorielles.
 - Inter filières.
 - associant l'EPLÉ et les services administratifs.

L'EAFC de Nantes, comme toutes les autres EAFC, doit intégrer dans son offre de formation 7 cahiers des charges autour des thématiques suivantes : carré régalien, dialogue social, examens et concours, GRH, mieux travailler avec le numérique, primo-arrivants et contractuels, relations avec les partenaires. Une mutualisation des ressources et des travaux entre les académies est organisée et accompagnée par l'IH2EF.

Dès la rentrée 2024, 5 cahiers des charges sur 7 seront déclinés en programme de formation pour les agents concernés.

Les formations autour du *carré régalien* seront proposées systématiquement sur Mentor en adaptation à l'emploi et en présentiel en développement de compétences sur candidature individuelle.

Les nouveaux personnels affectés à la DEC se verront proposer un parcours de 48 heures de formations liées à leur prise de poste.

Une journée autour du numérique (environnement de travail, RPS, TMS, sécurité numérique) aura lieu le 7 novembre 2024 pour les nouveaux SGE en lien avec la DSI et la MGEN. Les nouveaux personnels des services académiques devront participer également à une journée de découverte des outils numériques et de sensibilisation à la sécurité dès septembre. Enfin, une réflexion sur un partenariat avec PIX a été engagée.

L'ensemble des nouveaux personnels se voit proposer un parcours d'accompagnement à la prise de poste. Des tutorats sont également organisés.

Enfin, la thématique liée à la connaissance de son environnement professionnel, « relation avec les partenaires », donne également lieu à plusieurs modules de formation (le système éducatif, découverte des services, découverte des EPLE, etc.).

A teal-colored circle containing the text "VOLET 2".

VOLET

2

**GOUVERNANCE
ET STRUCTURATION
DE L'ÉCOLE**

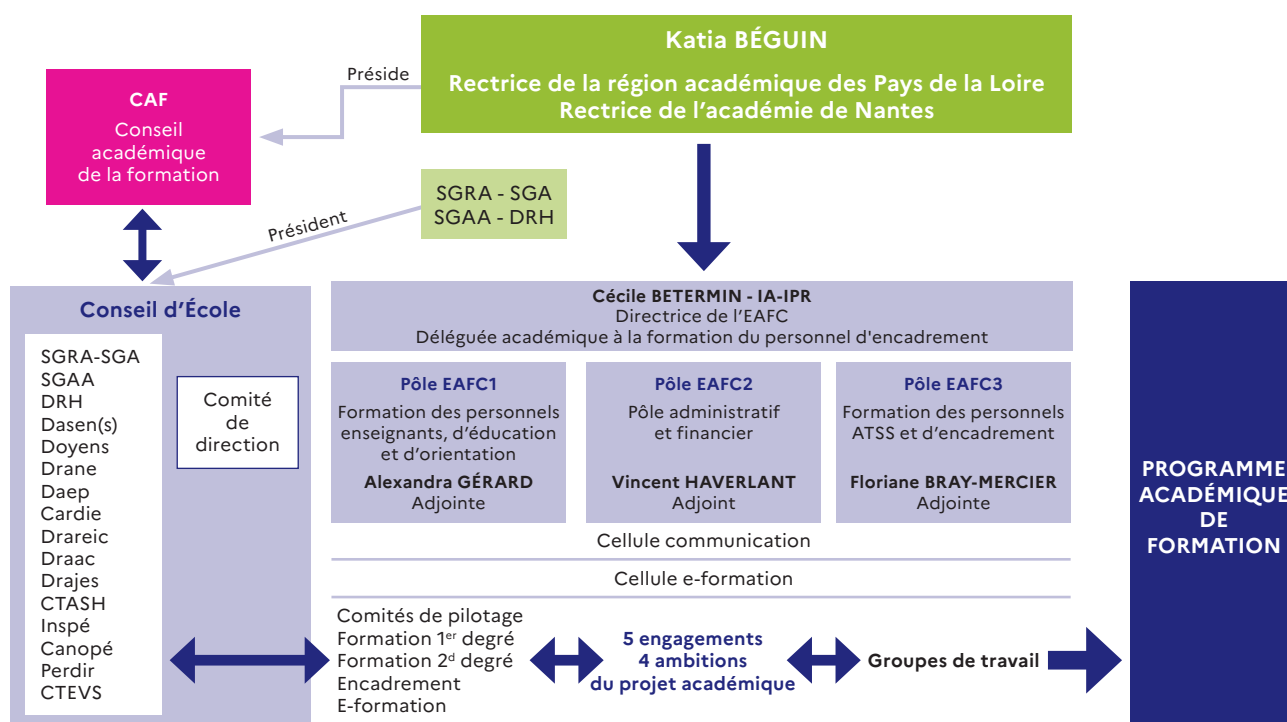
1. Le pilotage stratégique

► Modalités de direction de l'École

L'EAFC de Nantes est placée sous l'autorité directe du recteur de l'académie.

Le directeur de l'EAFC nommé par la rectrice est Cécile BETERMIN, IA-IPR, également Déléguée académique de la formation du personnel d'encadrement. Elle déploie son action sur la base d'une fiche de poste et d'une lettre de mission et met en œuvre les orientations générales définies au sein du conseil d'école, présidé par la rectrice.

La gouvernance s'articule avec l'organisation décrite dans l'organigramme ci-dessous :



Le directeur/la directrice de l'EAFC est nommée directement par la rectrice. Placé sous son autorité directe, le directeur coordonne son action avec celle des secrétaires généraux de la région académique et de l'académie. Le directeur de l'école académique de la formation continue met en œuvre les orientations stratégiques arrêtées par le conseil d'école, en cohérence avec les principes et orientations portés par le schéma directeur de la formation professionnelle des agents de l'État et la feuille de route RH. Ses missions sont définies par le [BO n° 15 du 14 avril 2022](#).

Le comité de direction est composé de la directrice et des **3 adjoints**, chacun responsable de pôle et responsables hiérarchiques directs des agents placés sous leur autorité. Il se réunit tous les jeudis entre 10h30 et 12h. Une fois par période est organisée une réunion de l'intégralité du service afin de partager l'actualité de chacun des pôles, d'assurer une meilleure compréhension et le décloisonnement des enjeux de chacun. Chaque responsable de pôle organise le pilotage des agents sous leur responsabilité directe. Les agents sont également intégrés à des réunions de travail avec la directrice selon les dossiers qu'ils portent, afin que soient systématiquement pris en compte les impacts des décisions sur le service.

Les adjoints

EAFC2	Un adjoint responsable administratif et financier (EAFC2) Cadre A de la filière administrative, sous l'autorité hiérarchique et fonctionnelle du directeur. Ses missions : • Participer à l'encadrement et au management des équipes des agents permanents de l'école, et identifier leurs besoins en formation. • Assurer la gestion budgétaire, financière et administrative de l'école. • Assurer les liens avec les services du rectorat et avec les partenaires extérieurs dans les domaines administratif, budgétaire et financier.	
EAFC1	Une adjointe responsable du Pôle formation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation (EAFC1) Cadre A de profil enseignant, sous l'autorité hiérarchique et fonctionnelle du directeur. Ses missions : • Participer à l'encadrement et au management des conseillers-ingénieurs en formation. • Préparer le Praf et s'assurer du respect du cahier des charges.	• Contribuer à la réflexion collective et au pilotage de l'école. • Assurer le suivi et la bonne mise en œuvre des conventions-cadres et conventions avec les partenaires. • Mettre en œuvre, avec les services compétents, la bonne marche matérielle et logistique de l'école. • Assurer le suivi des différents tableaux de bord de l'EAFC et répondre aux besoins de fourniture et de traitement des données relatives à l'activité de l'école. • Prendre part aux réunions des cadres et des responsables de services organisés, à la demande du directeur.
EAFC3	Une adjointe responsable du Pôle formation des personnels ATSS et d'encadrement (EAFC3) Cadre A de la filière administrative, sous l'autorité hiérarchique et fonctionnelle du directeur. Ses missions : • Participer à l'encadrement et au management des conseillers-ingénieurs en formation et assistants de gestion du Pôle. • Assurer, en relation avec l'adjoint responsable administratif et financier, la gestion budgétaire du Pôle. • Préparer le Praf et s'assurer du respect des cahiers des charges, dans leurs aspects administratifs et financiers.	• Assister la directrice dans l'organisation et la préparation des réunions des différentes instances auxquelles prend part l'EAFC. • Développer au sein de l'école une politique de qualité de vie au travail et de management en lien avec la feuille de route RH.

► Conseil d'École et Conseil académique de la formation

Le pilotage de l'école est assuré par un conseil d'école, chargé d'arrêter les orientations générales, stratégiques et budgétaires ; de préparer le programme académique de formation, et les principes de sa mise en œuvre, d'en valider l'organisation, d'en évaluer les résultats.

Il est présidé par la rectrice et est composé autour d'elle comme suit : le secrétaire général d'académie, secrétaire général de région académique, la SGa-DRH, la SGa-DPM, les IA-Dasen des cinq départements, les doyens des corps d'inspection, le/la CT EVS, la Daep, la Cardie, la/le Drane, la Dareic, la Daac, la Drajès, le CTASH, le directeur de l'Inspé, le directeur territorial de Réseau Canopé, cinq chefs d'établissement et, enfin, l'équipe de direction de l'école. Les membres peuvent se faire représenter. Chacun dispose d'une voix délibérative lorsque le conseil est appelé à se prononcer. Des membres extérieurs peuvent être appelés à siéger avec voix consultative en fonction des sujets examinés.

Les membres de ce conseil siègent par ailleurs, avec les représentants des organisations syndicales, y compris du premier degré, dans le **Conseil académique de la formation (CAF)**, dont les prérogatives sont fixées par le schéma directeur de la formation. Des commissions ad hoc, réunissant des membres de ce conseil avec les conseillers - ingénieurs en formation de l'EAFC, les prescripteurs de formation, les conseillers techniques, les formateurs, sont réunies pour élaborer la réflexion et l'opérationnalité des orientations du conseil.

2. Le pilotage opérationnel

Des groupes de pilotage opérationnels sont mis en place pour assurer le fonctionnement des cycles de formation, assurer une collégialité dans la construction des plans de formation, et inscrire l'action collective dans les axes stratégiques définis plus haut. Ces groupes de pilotage ont leur autonomie et peuvent fonctionner sur des rythmes différents. Ils sont inter-catégoriels. Ils sont agiles et s'adaptent aux priorités. Ils s'articulent avec le pilotage pédagogique académique, en lien avec les collèges des inspecteurs, les Conseils académiques pédagogiques, les comités de pilotage des partenaires auxquels l'EAFC participe.

► Groupe de pilotage de la formation encadrement :

Présidé par le SGRA-SGA, le DRH et la directrice de l'EAFC/Dafpe

Composition	Mission
• Directrice EAFC + responsable du Pôle formation ATSS et encadrement • DRH • Les 5 Dasen • Directeur de la pédagogie • Doyens • 1 IPR EVS • Cheffe de la Dipate • CT EVS/ROF • 4 chefs d'établissement référents de GT • 1 SG EPLE • 1 ingénieur de formation	Le groupe de pilotage construit et valide l'architecture de la formation « encadrement », à savoir : • la stratégie liée à la mission académique de l'encadrement (GT1), • la préparation aux concours de l'encadrement Prépa-Cadres (GT2), • la formation statutaire (GT3), • la formation continue (GT4). Sur proposition du Dafpe et du CT EVS, il analyse puis valide l'offre de formation qui est remontée suite aux 4 groupes de travail dédiés, pour en évaluer la pertinence et faire des recommandations sur les descriptifs de formation. Il s'appuie également sur le recueil des besoins. Il opère également le suivi de la Mission académique de l'encadrement. Il se réunit 2 fois par an.

► Groupe de pilotage e-formation

Afin de tenir compte de la diversité des emplois du temps professionnels des différents personnels et de l'évolution des compétences, les formations proposées par l'EAFC se dérouleront soit en présence soit à distance soit en modalités hybrides. En outre, l'EAFC a la volonté d'inciter et permettre aux personnels d'être acteurs de leur développement professionnel en leur donnant les moyens d'accéder de façon autonome à la formation. Les parcours Magistère, mais aussi la nouvelle chaîne PodÉduc comme le e-learning/micro Learning, sont autant de modalités permettant l'apprentissage autrement.

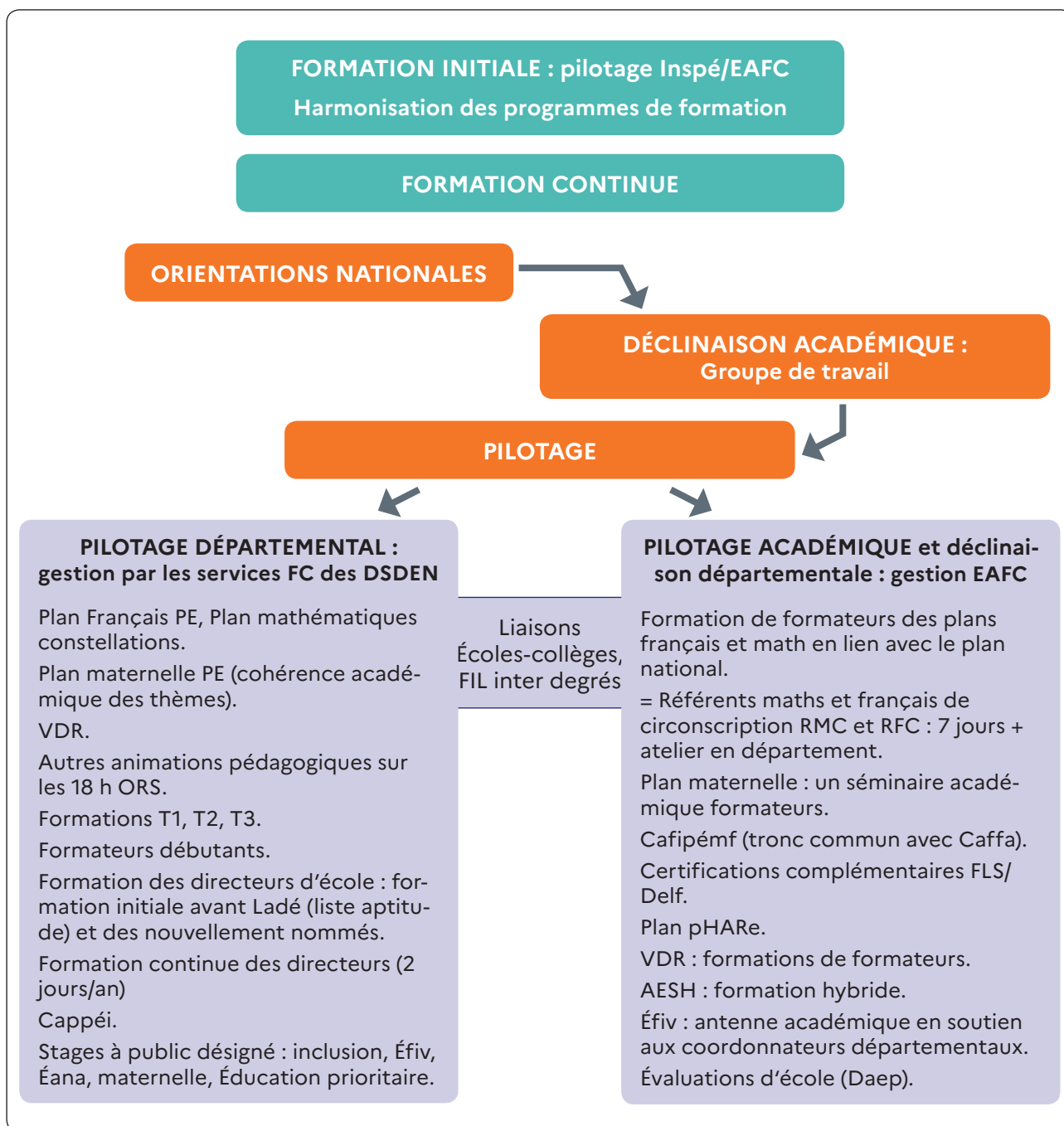
Composition	Mission
• Directrice EAFC • Ingénieurs de formation en charge de Magistère et de la cellule interne e-formation • Un ingénieur de formation EAFC3 spécialisé Mentor • 2 formateurs académiques • Formateurs 1^{er} degré • Drane • Inspecteurs 1^{er} et 2^d degré • Canopé • 1 chef d'établissement	Il définit les priorités d'action et de formation, en lien avec les objectifs fixés par l'axe 5 du projet d'école. Il veille à l'articulation avec la Drane et les enjeux du numérique éducatif ainsi qu'à l'intégration du 1 ^{er} degré dans ses réflexions. Il organise plus particulièrement le déploiement et la visibilité de la plateforme Magistère et Mentor dans l'académie, dans les diverses modalités de formations qui sont proposées telles que formations accompagnées, hybridées en présentiel ou totalement à distance, modules en autoformation et espaces de développement professionnel.

► Groupe de pilotage de la formation ATSS

Composition	Mission
• Directrice EAFC • Responsable du Pôle ATSS et encadrement • Cheffe de la Dipate • Un SG de département • Ingénieurs de formation	Le groupe de pilotage organise des petits groupes de travail en fonction des différents métiers ou groupes de métiers. Il définit les cahiers des charges pour les formations, recrute les formateurs et analyse les propositions des groupes pour mettre en cohérence les offres et dégager une offre inter-catégorielle.

► Groupe de pilotage de la formation 1^{er} degré

L'EAFC n'a pas en charge le pilotage de la formation du 1^{er} degré, déléguée aux départements. Pour autant, les liens avec les Adasen et les inspecteurs de circonscriptions sont réels, notamment dans le cadre du pilotage des Plan Français, mathématiques, les liaisons cycle 3, la formation de l'encadrement pédagogique. Le schéma ci-dessous récapitule les responsabilités de chacun. L'école académique de la formation doit également être force de proposition et apporter son aide aux pilotes de la formation en département. Elle peut notamment aider les IA-Dasen à penser l'infra départemental, leur proposer des expertises de formateurs ou de partenaires pour accompagner les projets locaux.



Il est proposé pour la rentrée 2024 l'installation d'un groupe de pilotage permettant d'installer un pilotage concerté, voire partagé si pertinent.

Composition	Mission
- Directrice EAFC - Doyen premier degré - Directeur Inspé - Les 5 Adasen - Ingénieur de formation en charge des dossiers impliquant le 1^{er} degré	Ce groupe de pilotage travaille sur l'harmonisation des programmes de formation du premier degré à l'échelle des départements. Il examine les besoins, les évolutions à conduire dans les offres inter degré par exemple. Il mène également une étude sur l'impact des PNF en interrogeant les participants sur la façon dont ils ont pu faire rayonner ce qu'ils ont appris lors de ces formations.

► Groupe de pilotage de la formation 2^d degré

Composition	Mission
• Directrice EAFC et responsable du pôle de la formation des personnels enseignants et d'éducation + responsable financier • Doyen IA-IPR et IEN ET-EG • Directeur Inspé • Drane • Cardie • Des chefs d'établissements • La Daep • Ingénieurs de formation	Ce groupe de pilotage travaille sur la priorisation des formations, en lien avec les priorités nationales, les axes du projet académique et les axes stratégiques du projet d'École. Il s'appuie sur les recueils de besoins et les évaluations menées. Il prépare la rédaction du cahier des charges. Il se réunit en décembre, après le Conseil académique de formation, puis au moment de la projection budgétaire vers le mois d'avril. Il mène également une étude sur l'impact des PNF en interrogeant les participants sur la façon dont ils ont pu faire rayonner ce qu'ils ont appris lors de ces formations.

Pour chacun des 4 axes stratégiques définis plus haut (le 5^e axe bénéficiant d'un groupe de pilotage spécifique), des commissions de travail sont créées, réunissant, pour les sujets précis nécessitant une réflexion collégiale (actions prioritairement identifiées), les acteurs concernés et volontaires, ainsi qu'un ou deux membres du conseil d'école. Ces commissions de travail peuvent être centrées « métiers » ou, au contraire, être inter catégorielles. Les modalités de réunion s'adaptent aux contraintes de chacune et chacun. Un CR est systématiquement rédigé, et placé dans un espace collaboratif dédié.

3. Rayonnement de l'École, partenaires et territoires

► Implantation physique de l'EAFC

L'EAFC est implantée rue du Général Margueritte, dans les locaux de l'annexe du rectorat où se trouvent également la DSDEN 44, les services du Drafpic, mais aussi Réseau Canopé.

Au 1^{er} septembre 2024, l'intégralité du service est regroupée au 2^e étage afin de constituer une unité de lieu indispensable au pilotage. Les 30 agents partageront ainsi un espace dédié. La répartition des bureaux a été faite en collaboration avec tous les agents, dans une volonté de flexibilité en tenant compte notamment du télétravail. Ainsi, un bureau a pu être sanctuarisé pour être aménagé en salle d'accueil, salle de convivialité ou de confidentialité si nécessaire. Le centre de ressources du Pôle EAFC3 est également conservé pour le moment dans les locaux.

L'EAFC s'engage également dans un AAP (Appel à projets) « Nouveaux espaces ». Le télétravail nous amène à repenser nos modalités de travail, mais aussi à optimiser les espaces afin qu'ils répondent mieux aux contraintes du service, aux besoins des agents, à leurs comportements, et qu'ils marquent également l'identité du service. Co-conçu avec les équipes, ce projet a pour objectif de finaliser la construction du projet d'École, mais aussi de répondre aux objectifs qu'elle s'est fixé : former



Projet de service « Nouveaux espaces de travail »
Aménagement des espaces du bout du couloir :
à titre d'exemple et non définitif

et se former pour répondre aux défis du XXI^e siècle. Ce projet devrait également apporter de l'émulation, du mouvement. En plus de ces concepts qui changent la manière d'appréhender les espaces de travail, c'est la décoration et l'architecture mêmes qui se modifient et se conforment au besoin de connectivité à distance, de flexibilité et de cohésion d'équipe.

La création des EAFC avec le Grenelle de l'Éducation indiquait dans le cahier des charges la nécessité d'ancrer la nouvelle politique stratégique de formation continue dans un espace qui marquerait l'identité de l'École. Ancrée dans la feuille de route RH de l'académie, la création des EAFC implique un nouveau management du service de formation : prise en compte des spécificités du fonctionnement, adaptabilité au télétravail, respect des souhaits des personnels dans une logique d'épanouissement et de bien-être au travail.

L'École académique de la formation continue est plus qu'un service : elle s'appuie sur un projet d'École, à la fois politique, stratégique et pédagogique, dans une logique d'intégration dans son territoire et de respect des valeurs portées par l'Institution. À cet égard, elle doit être un lieu de vie dans lequel la communication, la créativité, le mouvement, la flexibilité, la possibilité d'accueil de publics très différents sont un socle solide sur lequel construire un projet de service.

L'EAFC de Nantes s'est dotée d'un projet qui répond à ce cahier des charges, dans un souci de répondre aux nouveaux défis du XXI^e siècle, qu'il s'agisse d'organisation du travail, de vigilance à l'empreinte carbone, de transformation.

Le pilotage du service de l'EAFC s'inscrit dans 5 engagements qualité qui reprennent à la fois les nécessaires changements de paradigme de la formation continuée et continue, mais aussi la redéfinition des rôles de chacun, dans un objectif de co-construction, de collaboration, de coopération, de créativité, avec tous les acteurs et partenaires, et dans un objectif affiché de santé et bien-être au travail, de partage, et de solidarité, avec un sentiment fort d'appartenance.

Dans ce contexte, une première phase de déménagement a permis à la totalité du service d'être réuni au même étage, avec une première ré-interrogation des positionnements de chacune et chacun dans les espaces, l'apparition des espaces flex, la prise en compte du télétravail et des contraintes d'organisation du service. L'AAP « Nouveaux espaces » s'inscrit dans cette continuité, avec un projet déjà engagé avec les agents, et un travail d'accompagnement au changement nécessaire.

Nos textes d'inspiration :

« Nouveaux espaces de travail et (ré)engagement des collaborateurs », Fabrique SPINONZA, septembre 2022

« L'immobiliser public de demain/rapport DIE » octobre 2020

Le projet : objectifs, méthodologie et point d'étape :

Situation actuelle	Situation dans le cadre de l'AAP NET
• Surface SUB : 488.48 m² • Nombre de résidents : 26.82 • Nombre d'agents : 30 • Nombre de postes de travail : 28 ➤ ratio actuel 18.21 m² SUB/Résident (au-dessus du ratio fixé par la circulaire)	• Surface SUB : 436.48 m² • Nombre de résidents : 31 • Nombre d'agents : 35 • Nombre de postes de travail : 33 ➤ ratio actuel 14,06 m² SUB/Résident (dans les objectifs fixés par la circulaire)

Le projet engagé s'appuie sur un diagnostic des besoins eut égard aux spécificités d'un service de formation, amené à grandir dans les 2 années à venir :

- Nombre de positions de travail permanent/Nbre de position de travail nécessaire.
- Accueil du public de formateurs, d'inspecteurs, de chefs d'établissements, voire de stagiaires.

- Pilotage intégratif avec tous les acteurs : espaces de réunion, de visioconférence, de phoning, de confidentialité, espaces flex avec cloisons amovibles.
- Archivage, mais avec projet de réduction des photocopies/formation des agents.
- Centre de ressources.
- Espaces d'hybridation de la formation avec matériel adapté et connecté.
- Prise en compte des problématiques personnelles, médicales des personnels, notamment dans l'approche hybride du travail.

L'élaboration du préprojet présenté s'appuie donc sur le questionnement suivant :

- Pour quelles raisons souhaite-t-on modifier son espace de travail ?
- Ce besoin correspond-il à une nouvelle organisation du travail, telle que le coworking, le flex office ou encore la mise en place du travail hybride ?
- Ce nouveau projet implique-t-il un déménagement ? Oui, déjà réalisé.
- Comment travaillent les équipes ? Avec qui ? et quelles sont les priorités ?
- Quelle est la visibilité sur les besoins futurs, à court comme à long terme ?

Ce premier diagnostic a permis de définir un préprojet avec le nombre de postes, de bureaux fermés, de bureaux individuels, de salles de réunions, d'espaces de confidentialité ou de coworking, nécessaires en fonction de l'activité de chacun. Cette première projection permet d'avancer dans l'accompagnement au changement et il s'agit :

- D'évaluer les résistances potentielles des collaborateurs et anticiper leurs réactions.
- De se montrer à l'écoute des attentes des collaborateurs : mettre en place des enquêtes pour connaître les manques actuels et les moyens qui pourraient améliorer au quotidien leurs conditions de travail.
- De mettre à disposition des boîtes à idées, organiser des brainstormings et des ateliers de Design Thinking, pour croiser les visions des collaborateurs et leur expérience utilisateur.
- D'organiser des consultations pour choisir le mobilier.
- D'ouvrir des espaces autorisant ainsi une plus grande interaction dans les échanges et un décroisement des tâches lorsque c'est pertinent.
- De s'inscrire dans un projet qui porte des valeurs fortes en termes de solidarité, de bien-être au travail, de respect et de communication fluide entre les agents, avec un souci d'intercatégorialité et de connaissance des métiers de chacune et chacun et de montée en compétences.

Le site dispose en outre d'un plateau pédagogique et d'une salle de conférence. Ces salles sont réservables à l'accueil et sont donc mutualisées avec l'ensemble des services présents notamment la Drafpic et Canopé. L'absence de salle de formation dédiée oblige la déportation des actions sur d'autres lieux, notamment les établissements scolaires. Cela nécessite de disposer d'un réseau d'établissements/d'écoles pouvant accueillir les formations, selon le cadre et des modalités définies dans la « Charte de l'accompagnement et de la formation » répondant ainsi aux remarques énoncées par les chefs d'établissement dans la Charte des pratiques de pilotage en EPLE. Un état des lieux et une cartographie de ces lieux de formation sont encore à construire.

La présence de Réseau Canopé sur le site est un réel atout. Elle permet la mise à disposition d'espaces de formation flexibles. Une réflexion est également en cours pour mutualiser les espaces de la Drafpic et bénéficier ainsi d'un petit réseau sur site pour accueillir.

L'installation du Lab Académique est également une opportunité dont l'EAFC souhaite se saisir, dans la continuité de son implication dans les projets de modernisation et de transformation.

► L'EAFC dans son territoire

L'EAFC porte l'ambition d'ajuster son programme de formation aux réalités qui constituent les périmètres professionnels des agents. À ce titre la stratégie de territorialisation de la formation s'inscrit dans cette logique avec une offre de Formation d'initiative Locale formalisée, mais laissant la possibilité aux acteurs de faire une demande qui réponde aux besoins du terrain.

Les animateurs de bassin, pour le 2^d degré, sont des relais de l'EAFC en territoire. Ils sont également une cible de communication et pourront être réunis afin de partager les orientations et recueillir les difficultés rencontrées dans le champ de la formation, les inflexions à opérer, comme des demandes.

Afin d'assurer un lien permanent entre les territoires et l'EAFC, un/une conseiller en ingénierie de formation est identifié pour chaque bassin. Il/elle peut participer aux réunions, conseille les chefs d'établissement dans leurs demandes de FIL, tant du point de vue stratégique, pédagogique et opérationnel.

Éducation artistique et culturelle, partenariat et territoire :

« L'éducation artistique et culturelle contribue à l'épanouissement des aptitudes individuelles et à l'égalité d'accès à la culture. Elle favorise la connaissance du patrimoine culturel et de la création contemporaine et participe au développement de la créativité et des pratiques artistiques. L'éducation artistique et culturelle est principalement fondée sur les enseignements artistiques. Elle comprend également un parcours pour tous les élèves tout au long de leur scolarité dont les modalités sont fixées par les ministres chargés de l'Éducation nationale et de la culture. Ce parcours est mis en œuvre localement ; des acteurs du monde culturel et artistique et du monde associatif peuvent y être associés [...]. » extrait du Code de l'Éducation, Partie législative, article L 121-6.

L'éducation artistique et culturelle à l'école répond à trois objectifs :

- permettre à tous les élèves de se constituer une culture personnelle riche et cohérente tout au long de leur parcours scolaire ;
- développer et renforcer leur pratique artistique ;
- permettre la rencontre des artistes et des œuvres, la fréquentation de lieux culturels.

Le Parcours d'éducation artistique et culturelle (Péac) met en cohérence la formation des élèves du primaire au secondaire, et sur l'ensemble des temps éducatifs : scolaire, périscolaire et extrascolaire. Il doit permettre à chaque élève d'aborder, dans leur diversité, les grands domaines des arts et de la culture, et de valoriser les activités auxquelles il prend part, y compris en dehors de l'école. Il favorise également la cohésion au sein de l'école ou de l'établissement en mobilisant élèves, enseignants et parents autour de projets artistiques et culturels.

Il se fonde sur trois champs d'action indissociables qui constituent ses trois piliers : des rencontres avec des artistes et des œuvres, des pratiques individuelles et collectives dans différents domaines artistiques, et des connaissances qui permettent l'acquisition de repères culturels ainsi que le développement de la faculté de juger et de l'esprit critique.

La Draéac s'inscrit dans cet objectif et déploie un programme de formation qui favorise la généralisation de l'EAC en région académique :

Il se construit autour d'**un objet artistique, patrimonial, scientifique ou technique avec des partenaires artistiques ou culturels pour étayer sa dimension rencontre avec les œuvres, les artistes, les auteurs et fréquentation des lieux.**

Pour que tous les élèves bénéficient d'actions EAC de qualité, il paraît nécessaire d'articuler les ressources de l'Éducation nationale avec celles du ministère de la Culture (via la Drac), les académies des sciences et de technologie (via la Dgesc), des collectivités, des partenaires culturels et scientifiques. Ce travail partenarial est l'essence même de l'EAC. La circulaire du 3 mai 2013 qui définit le parcours d'éducation artistique et culturelle précise qu'il « résulte de la concertation entre les différents acteurs d'un territoire afin de construire une offre éducative cohérente à destination des jeunes (...) dans tous les domaines des arts et de la culture ».

Les domaines de l'EAC sont organisés par pôles de culture artistique (théâtre - cinéma - arts plastiques - musique - chant choral - danse - poésie), de culture humaniste et de culture scientifique (sciences - techniques - environnement - numérique).

L'éducation artistique et culturelle « nécessite aussi une ouverture sur le territoire de vie des élèves, son patrimoine artistique, ses structures culturelles, qui permet de mieux s'approprier ce territoire, en résonance avec la découverte d'œuvres et d'artistes universels issus d'époques et de cultures diverses ».

Des groupes de travail académique réunissent régulièrement les inspecteurs et inspectrices en charge d'un enseignement artistique ou scientifique et technique pour réaliser des supports témoignant des actions menées en éducation artistique, scientifique ou technologique et attestant de leur point de convergence pour construire un parcours d'éducation artistique et culturelle, jusqu'au supérieur, élargi et ouvert à toutes les autres disciplines.

Dans le cadre de ce que l'on nomme souvent "programme académique sciences et technologie", un accompagnement des équipes autour des projets en lien avec la CSTI est assuré par les coordinateurs territoriaux et des formateurs. L'objectif premier est de faire naître le goût des sciences et le développement de la curiosité.

Une offre pluridisciplinaire co-construite, au cœur des besoins des élèves	• Élaborer des modules de formation qui rendent compte de la pluralité des domaines artistiques et culturels de nos partenaires. • Élaborer des modules de formation en collaboration avec nos partenaires de l'Éducation nationale, de la Drac, des collectivités territoriales, du monde de la culture et des arts de la région académique. • Composer une offre de formation qui s'adresse à toutes les disciplines et qui favorise de fait l'interdisciplinarité et la transversalité.
Une offre qui s'adapte aux publics (professeurs, référents culture, chefs d'établissement)	• Proposer des offres pluriannuelles, inter catégorielles, certifiantes et valorisantes, qui s'inscrivent dans une progressivité. • Proposer des offres territorialisées qui valorisent les ressources culturelles et artistiques locales multi domaines. • Nourrir les formations de projets innovants. • Promouvoir la démarche de projets. • Valoriser, au sein des modules, la dimension inclusive de l'EAC. • Impulser la réflexion autour de la construction des projets et par extension des parcours. • Valoriser, au sein des modules, la pertinence de l'EAC comme vecteur de confiance en soi, d'expression de sa sensibilité et de son jugement, d'écoute des autres et de respect d'autrui et d'ouverture sur le monde.
Une offre qui s'adapte aux territoires, à ses ressources et à ses spécificités	• Construire une offre qui corresponde aux besoins d'un territoire en partant de ses ressources artistiques et culturelles. • Recueillir les besoins en EAC à partir des évaluations des établissements et des projets de réseaux afin de proposer des formations ciblées en direction des réseaux d'éducation. • Accompagner la montée en compétence des pôles ressources en EAC (les Préacs) en lien avec la Drac.

Rayonnement et relations internationales

L'espace européen de l'éducation vise à encourager la coopération entre les États membres de l'Union européenne (UE) afin d'améliorer encore la qualité et le caractère inclusif des systèmes nationaux d'éducation et de formation. Il vise à élaborer une approche globale de l'action de l'UE dans le domaine de l'éducation et de la formation afin de créer un véritable espace européen de l'apprentissage qui profite à tous les apprenants, enseignants et établissements. Les DEAF participent par ailleurs aux ateliers de l'OCDE sur les stratégies de formations des personnels. L'académie de Nantes a également noué un partenariat avec le Cnesco, dans le cadre de ses conférences de comparaisons internationales et conférences de consensus. Elle organise depuis l'année 2023 des ateliers en académie sur ce thème, en territoire, en inter catégorialité, pour peu que le thème fasse écho aux priorités académiques inscrites dans le projet académique².

Dans le cadre de la mission d'experts associée, la directrice de l'EAFD-Dafpe, participe également, dans le cadre des travaux de l'IH2EF, à l'accueil de délégations étrangères, à des séminaires, à la demande du directeur ou du responsable des relations internationales.

2. Cette année, la thématique du Bien-être à l'Ecole a particulièrement retenu l'attention. 2 ateliers ont pu être organisés pour environ 60 personnels.

En lien avec la cellule ministérielle dédiée, des partenariats avec l'Afrique notamment sont développés, notamment avec la République de Djibouti autour des axes suivants, en partenariat avec l'Inspé et Nantes Université :

Thématiques de travail	Pistes opérationnelles
La recherche-action : structuration et valorisation	Accompagnement à la création d'un laboratoire de recherche dans le domaine des recherches en éducation. Échanges sur des sujets de mémoire professionnel des formateurs français préparant la certification Caffa.
La valorisation des personnes-ressources (formateurs, tuteurs) et la formation continue	Formation à la certification Teach et au déploiement de Coach pour des personnes-ressources françaises, de l'Inspé comme de l'EAFIC/instaurer un lien entre FI et FC.
Les parcours de formation : construction, ingénierie, articulation avec autoformation	Formation de formateurs sur l'hybridation des sessions de formation : articulation sessions courtes/formation sur plateforme/présentiel...
L'École inclusive	Envisager un aménagement Master Meef, mention PIF, parcours SÉEI (Société éducation École inclusive) en mode hybride pour former des enseignants spécialisés. Formation continue des enseignants à la prise en compte des élèves à besoins particuliers/échanges sur le rôle des AESH en France, leur place aux côtés des élèves, leur statut, leur formation initiale et continue. Aménagements d'examen.

La stratégie d'internationalisation de la formation se fait ainsi en conformité avec les orientations de la Dareic, à savoir : 1) la formation ; 2) la mobilité à l'international ; 3) l'exportation du savoir-faire.

Ses orientations stratégiques sont les suivantes :

Dans ses orientations stratégiques pour la formation, la DRAREIC vise à :

- Favoriser la mobilité européenne et internationale des personnels dans le cadre de coopérations éducatives, visant ainsi à renforcer leurs compétences professionnelles via des périodes d'enseignement, de formations, de stages d'observation et d'échanges de pratiques.
- Sensibiliser l'ensemble des personnels aux enjeux de l'ouverture européenne et internationale, considérée comme un levier de pilotage visant notamment à renforcer et à améliorer la formation professionnelle, à développer des pratiques innovantes et, in fine instaurer des parcours d'excellence pour les élèves.
- Promouvoir des mobilités européennes de formation portées par les deux consortiums académiques Erasmus+, alignées sur les priorités académiques et articulées avec les parcours, modules et cycles proposés par l'EAFIC (DNL, Mobilangues,...).
- Reconnaître et valoriser des compétences acquises en lien avec l'EAFIC, la Cardie, les IA-IPR.
- Encourager la mise en œuvre de projets stratégiques Erasmus+ visant à établir des coopérations et des modules de formation avec des partenaires européens afin de contribuer au développement de l'Espace Européen de l'Éducation (modules de formation en commun, Teachers académies, etc.).

- Encourager la formation, les échanges de pratiques et l'élaboration de coopération via e-Twinning.
- Initier les futurs enseignants à la culture Erasmus+ en lien avec l'Inspé.
- Faire rayonner le système éducatif français et nourrir les comparaisons internationales des formations en accueillant des partenaires étrangers et des experts européens, notamment dans le cadre de rencontres « regards croisés ».

Changer de regard sur la formation et encourager les collectifs de travail sont des ambitions du projet d'école que l'ouverture à l'international se propose de servir.

Les partenariats internationaux auxquels l'EAFC apporte sa contribution permettent donc d'ores et déjà de mettre en place un réseau d'expertise dans lequel le service, en partageant ses pratiques, endosse un rôle de mentorat. L'EAFC envisage également de s'insérer dans les projets européens dans le cadre d'Erasmus+ en développant des axes à la croisée des chemins entre stratégies d'orientation et de déploiement de la formation continue, ingénierie de formation et gestes et contenus de formation. Dans cette perspective, des pilotes, des ingénieurs de formation et des formateurs seront amenés à partir en stage d'observation dans des entités homologues pour partager leurs savoir-faire et s'inspirer des bonnes pratiques de leurs voisins, plus ou moins proches. De grandes thématiques prioritaires seront donc la focale des développements d'échanges et de partenariats européens au long cours : la lutte contre le harcèlement, le bien-être, l'entrée dans le métier d'enseignant, l'auto-évaluation/évaluation des établissements, par exemple.

L'EAFC deviendra également hôte de mobilités pour tout service ou professionnel en recherche d'observation et d'échange autour des pratiques de formation continue. Le service se veut ouvert et engagé dans une démarche de décroisement des idées et des pratiques.

Des documents de valorisation, rédigés à l'occasion des mobilités entrantes et sortantes, seront mis à la disposition du plus grand nombre pour apporter des informations et impulser les changements positifs qui, in fine, bénéficieront à tous les personnels et les élèves de l'académie.

Un réseau de partenaires institutionnels bien installé

L'école intègre dans sa gouvernance (voir ci-dessous) Réseau Canopé et l'Inspé, au sein du conseil d'école. Ces deux partenaires, sous réserve de la conclusion de conventions fixant les engagements réciproques de ces partenaires avec l'EAFC, contribuent régulièrement aux groupes de travail et participent à la mise en œuvre des axes stratégiques définis.

L'IRA, la PFRH, l'IH2EF, le Cafoc sont des partenaires habituels, dont l'offre pourra constituer des modules intégrés dans les parcours de formation. L'établissement de conventions, qu'elles soient basées sur une convention-cadre ou non, sert de référence aux modalités de collaboration. Dans le cadre du réseau Pass, la MGEN intervient pour plusieurs modules de formation au sein du plan académique de formation, sur des thématiques de prévention (préserver le capital vocal, prévenir les risques psychosociaux notamment...). L'autonome de solidarité laïque apporte au plan académique de formation une expertise juridique appréciée des personnels d'encadrement. Elle peut aussi parfois contribuer à former des formateurs sur des thématiques liées au droit. La rénovation du parcours de formation des néo-titulaires (voir supra p...) est un bel exemple de la mise en synergie de tous les partenaires autour de l'**engagement 1**.

4. Stratégies de communication de et sur l'École

Les stratégies de communication sont détaillées dans l'**engagement 2** « Communiquer pour assurer visibilité, lisibilité et cohérence ». L'objectif final de la stratégie de communication de l'EAFC est bien de faire en sorte que davantage de personnels se forment, dans tous les métiers, et se forment plus, par un accès facilité aux formations (mieux informer, susciter l'envie, répondre aux besoins). Pour ce faire et en conformité avec la Delcom, l'EAFC s'inscrit dans les principes suivants :

- Utilisation d'une identité visuelle et définition d'une communication unique et partagée par tous les acteurs, à partir de la communication ministérielle.
- Création dans le site académique d'un accès qui soit la porte d'entrée unique des questions de formation. Il devra relever d'une conception qui réponde aux enjeux de qualité de la communication internet : architecture, accès en trois clics à toutes les informations, fluidité.
- Conception d'une interface unique de communication avec les usagers (tous personnels de l'académie) : FAQ, information, publicité, consultation de l'offre, modalités d'inscription, expression de besoin, saisie des états de frais, dépôt de dossier de mobilisation du CPF, demande de CFP, etc.
- Relais médias et réseaux sociaux.
- Création d'une cellule interne chargée des questions de communication en lien étroit avec le service communication du rectorat, habilité à valider les modalités de communication.

5. L'installation d'une démarche qualité et de modernisation :

Afin de professionnaliser l'ingénierie et l'offre de formation pour en améliorer la qualité et répondre aux besoins et aux nouvelles modalités de formation qui évoluent, un cycle d'amélioration continue est envisagé.

Le repositionnement de l'EAFC comme une École au service de la formation continue, de sa réussite, a permis de redéfinir les modalités de communication, de relation avec les offreurs, et notamment les corps d'inspection, principaux pilotes pédagogiques et prescripteurs.

L'acculturation aux contraintes de gestion notamment dans ses aspects calendaires a permis de mieux expliciter les process et procédures. Ces derniers font l'objet de formalisation régulière, et de temps de travail partagé entre les 3 pôles, afin de les harmoniser, de partager les pratiques, les retours d'expériences. La formation continue des agents se poursuit, et notamment, le partage de pratiques avec d'autres EAFC, à distance ou lors de mobilités, est riche et porteur de sens pour l'action collective. Ce partage permet d'entretenir un regard réflexif, nécessaire à toute démarche d'amélioration et de qualité de service rendu aux usagers. L'EAFC se positionne comme une structure aux côtés de tous les acteurs, qui rend service, facilite, opérationnalise, tout en restant garante du cadre de référence défini par le cahier des charges, les lettres de mission de chacune et chacun, les décisions et arbitrages pris en concertation.

Cette démarche s'inscrit dans un processus d'amélioration continue à l'échelle de l'EAFC, mais également des formateurs qui construiront les formations et ceux qui les conduiront. Elle implique l'ensemble de la communauté, dont les usagers autour des axes stratégiques définis plus haut. Elle pourra prendre la forme d'une approche réflexive, à l'image de ce qui a déjà été réalisé afin de construire les axes stratégiques ci-dessous, par un autositionnement à l'aide de plusieurs modes de consultation :

- Un temps de design de service.
- Un temps de travail intercatégoriel, associant notamment les corps d'inspection, les partenaires, des chefs d'établissement.
- Un temps de travail avec les ingénieurs de formation et les formateurs.
- Une enquête de pratiques et de besoins vers les personnels enseignants et d'éducation.

On pourra par exemple retenir quelques critères qui pourront être nourris par les indicateurs définis supra :

Critère 1 : l'articulation entre les orientations nationales et la stratégie de développement académique, dans ses aspects pédagogiques comme des moyens mis à disposition.

Critère 2 : les conditions d'information du public sur l'offre de service proposée, et les résultats obtenus – ce critère constitue un vrai enjeu d'amélioration des outils et de la connaissance des process.

Critère 3 : l'adaptation des formations aux publics bénéficiaires.

Critère 4 : l'évaluation de l'efficacité du système qualité à partir des mesures réalisées, du recueil et de la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes sur les services et formations délivrés.

La charte qualité dont se doterait l'EAFC pourra se nourrir utilement du label qualité de l'éducation nationale, destiné aux structures publiques et privées de formation professionnelle qui préparent à des diplômes. Ce label intègre la totalité du référentiel Qualiopi.

A teal-colored circle containing the text "VOLET 3".

VOLET

3

RESSOURCES HUMAINES

Le pilotage des moyens s'effectue en étroite collaboration avec les services du secrétariat général, par l'intermédiaire de la SGA directrice de la prospective et des moyens. 3 conférences budgétaires sont organisées, durant lesquelles sont évoquées les projections budgétaires des BOP 140, 141, 214 et 230, pour le T2 et le HT2. Ce travail est mené conjointement avec les services de la DBF (Division du budget et des finances).

Un dialogue de gestion avec la DPM a également lieu sur les besoins en RH et les contraintes rencontrées dans le service. La directrice de l'EAFC a toute latitude pour attribuer les décharges des formateurs, en fonction des besoins et des priorités de formation. Toute décharge est assortie d'une lettre de mission, et toute attribution d'IMP également.

Tableau des moyens RH attribués pour la R24

Moyens humains administratifs	
1 ETP/IA-IPR Direction	
EAFC1 : Pôle formation personnels enseignants d'éducation et d'orientation.	1 ETP responsable de pôle et adjointe. 9 ETP catégorie A.
EAFC2 : Pôle administratif et financier.	1 ETP responsable du pôle et adjoint. 1 ETP secrétariat et gestion. 9 ETP dont 1 Saénes.
EAFC3 : Pôle formation des personnels ATSS et encadrement.	1 ETP responsable de pôle et adjointe. 3 ETP catégorie B. 2 ETP catégorie A. 1,5 PACD.
Moyens décharges formateurs	
Personnels déchargés pour la formation des enseignants et l'accompagnement des élèves à besoins particuliers (Handicap, Éducation prioritaire, Valeurs de la République, ES et ST, Orientation, Formateurs académiques voie professionnelle et approche transversale...) 1 ^{er} degré.	16,41 ETP.
	0,5 pour le 1 ^{er} degré Éducation prioritaire.
Autres moyens	
20 IMP soit 25 000 euros	
À la rentrée 2024, l'EAFC comptera 30 personnels et 52 formateurs déchargés, soit 82 personnes	

Pour toutes les catégories de personnels, une attention est portée à l'identification de leurs besoins en formation. Lorsque le Praf permet d'y répondre, les agents sont invités à participer aux sessions. Dans le cas contraire, une offre spécifique peut leur être proposée, comme pour tous les services en rectorat et DSDEN, notamment avec le concours de nos partenaires, notamment Inspé, Canopé, et Cafoc. Le lien avec les autres EAFC permettent également la montée en compétences. Pour exemple, l'année prochaine, 2 thématiques de formation seront proposées :

- La facilitation graphique
- Comprendre et développer le mode projet

Les 3 adjoints seront formés dans le cadre du plan managérial de l'État et la formation des chefs de division, de services et adjoints en lien avec la DITP.

1. Le recrutement

Les conseillers-ingénieurs en formation sont recrutés, en cas de vacance de poste, par détachement de personnels d'enseignement et sont affectés à l'année.

Les personnels administratifs sont par ailleurs recrutés, en cas de vacance de poste, selon les modalités propres aux services administratifs du rectorat.

Les formateurs déchargés pour l'EAFC sont recrutés selon les besoins et sur proposition des corps d'inspection.

2. Quelques points d'attention RH

Les différentes fiches ci-dessus et les éléments de gouvernance et de structuration mentionnent les principaux éléments de cette organisation.

Le comité de direction a une attention particulière aux agents de catégorie B et C. La répartition des dossiers en thématiques permet une visibilité et un partage des tâches qui se veut équitable et qui facilite le travail commun. La stricte séparation entre l'ingénierie et la gestion est encore un point en débat, et quelques agents prennent en charge la totalité du processus. Il s'agit de veiller à la valorisation de leurs missions, notamment dans le cadre du plan de requalification administrative. Les entretiens annuels sont l'occasion d'apprécier la charge de travail, les besoins de formation et d'évolution dans les missions. L'objectif est d'instaurer toujours plus d'horizontalité et de solidarité dans l'EAFC.

La visibilité et le rôle des conseillers-ingénieurs de formation

La mise en place d'un nouvel outil (Sofia-FMO) et la volonté de professionnaliser la fonction doit amener à formaliser par écrit les évolutions de pratiques. Un travail d'écriture de procédures a été réalisé et des temps de travail sont sanctuarisés à cet effet. Les lettres de mission ont été réécrites et ont affirmé leur positionnement de partenaires privilégiés des responsables pédagogiques et des chefs d'établissement, ou de tout autre acteur partie prenante dans la formation.

3 éléments saillants corroborent ce positionnement :

- Le nouveau cadre de construction de l'offre de formation : les CIF contribuent à la construction de l'offre, en partenariat avec les responsables pédagogiques ou des groupes de formateurs, en apportant leur éclairage à la définition de formations et à leurs priorisations. Pour cela, ils seront associés aux temps de construction de l'offre dès le début de la réflexion. Ils apportent également un conseil sur la reconduction des offres en proposant une analyse éclairée par des chiffres de fréquentation ou des résultats d'évaluation. Les ingénieurs de formation sont enfin force de proposition par la connaissance qu'ils ont d'autres dispositifs de formation ou du fonctionnement d'autres académies. Ils veillent donc à enrichir continuellement cette connaissance pour la partager.
- Une personne-ressource pour les territoires : elle accompagne un établissement ou un groupe d'établissements dans la définition de besoins de formation en fournissant des éléments collectés dans les bases de données de la formation, notamment l'historique de formation de l'établissement. Elle est l'un des interlocuteurs privilégiés des chefs d'établissement pour les aider à préciser leurs objectifs de formation pour l'année et dans le cadre d'éventuels parcours pluriannuels. Elle a en responsabilité un bassin de formation, en relation directe avec les animateurs de bassin et les chefs d'établissement, notamment dans le cadre des demandes FIL.
- L'ingénieur de formation exploite des données pour faire émerger de grands axes de formation à l'échelle académique. Il crée des documents de synthèse lisibles et compréhensibles, qu'il met à disposition des acteurs.

Les conseillers-ingénieurs de formation sont invités à participer aux groupes de travail initiés, notamment en lien avec les dossiers thématiques qu'ils portent, mais aussi, dans un objectif de meilleure connaissance du système dans le cadre de leur développement professionnel continu, sur des sujets plus éloignés. À cet égard, une large marge d'autonomie est laissée aux acteurs, à toutes les échelles de la hiérarchie pour faire remonter leurs besoins, leurs demandes.

3. Le pilotage et la professionnalisation de l'ensemble des acteurs de la formation

L'engagement 4 indique les principales actions à développer, à consolider. Axe RH par excellence, en lien direct avec la feuille de route RH de l'académie, c'est également l'axe sur lequel les enjeux sont les plus sensibles, et celui sur lequel nous avons encore le plus à faire. Pour autant, la dynamique est bien engagée et doit se poursuivre autour de quelques constats et priorités.

5 actions sont d'ores et déjà mises en place et demandent à être poursuivies dans le temps pour répondre aux besoins :

- Détection et extension du vivier, pour toutes les catégories de personnels (appels à candidatures, en lien notamment avec les Dasen pour les personnels d'encadrement, remise à plat du pilotage du Praef encadrement, de PrépaCadres et MAE).
- Réécriture et harmonisation des lettres de mission, des calculs des décharges et optimisation des moyens en fonction des priorités et des demandes (pour les formateurs académiques déchargés à l'EAFc, entretien annuel avec les chefs d'établissement).
- Création d'un fichier de visualisation et de cartographie des compétences des formateurs.
- Mise en place d'une formation de formateurs.
- Harmonisation et revalorisation des taux de vacations pour tous.

Maillon essentiel de la formation, le formateur est au carrefour de tous les acteurs, qu'ils soient prescripteurs, stagiaires, ou agents de l'EAFc. Pour les personnels enseignants, les nouveaux paradigmes liés à la contrainte du hors face à face pédagogique ont amené à redessiner la territorialité, la temporalité de la formation, les modalités, à redéfinir les besoins en formation, à prioriser et donc à redéfinir le cadre des missions du formateur, tout en ayant une attention à leur valorisation.

L'EAFc a la chance de disposer de groupes ressources pour les entrées dans les métiers, les disciplines, filières et enseignements. Ils constituent un vivier précieux.

Pour l'ESST, les Valeurs de la république et le programme pHARe, l'orientation, l'inclusion, le décrochage scolaire et les thématiques transversales, des formateurs, souvent titulaires du Caffa ou du Cappéi, sont partiellement déchargés. Un groupe de formateurs « gestes professionnels de l'enseignant » est particulièrement sollicité sur les formations « entrées dans le métier », les situations d'accompagnement à la difficulté de gestion de classe. Un groupe « Sciences cognitives », animé par la Cardie, permet de disposer de ressources sur ce thème, et d'alimenter les parcours transversaux en cours de réalisation. À cet égard, les groupes ressources de chacun des parcours envisagés viendront enrichir le vivier.

Les formateurs ATSS sont le plus souvent des agents "expert" ayant un certain nombre d'années d'expérience et motivés pour accompagner leurs pairs d'une part et diversifier leurs activités d'autre part. Le fait de devenir formateur revêt un certain "prestige", cela demeure une forme de reconnaissance. Le vivier est déjà important, le recrutement se fait par appels à candidatures ponctuels lorsque des besoins ne sont pas couverts, mais aussi par cooptation. Nous les réunissons a minima une fois par an par groupe métier.

Pour les personnels d'encadrement, la rénovation du programme de formation amène l'élargissement du vivier, recruté sur des compétences professionnelles et la capacité à répondre aux besoins exprimés, dans la formation statutaire, comme dans la formation continue. Le projet d'une certification de formateur pour l'encadrement à l'IH2EF est une belle opportunité pour professionnaliser les acteurs et assurer la qualité de la formation.

La professionnalisation des tuteurs métiers s'inscrit dans l'attention portée aux personnels ressources et à la valorisation des compétences développées. Un parcours de formation est déjà dédié aux tuteurs « enseignants », mais il est prévu de développer un parcours qui propose à la fois des modules inter catégoriels et une approche métier afin de construire une culture commune de l'accompagnement aux entrées dans le métier et aux gestes professionnels.

Afin de développer les compétences des acteurs de la formation, de diffuser et construire une culture et des process communs, d'assurer les conditions d'une collaboration efficiente entre les formateurs, l'EAFC organise des temps et des espaces de formation, de co-construction et de formation en interne entre les acteurs/formateurs de l'EAFC. Il est prévu d'instaurer la perméabilité entre les groupes, jusqu'à présent très cloisonnés, afin de constituer une vraie communauté de pratiques de la formation, d'échanges, autour d'une éthique et de valeurs partagées. La rédaction de la « Charte des formatrices et formateurs » (écho à la Charte des pratiques de pilotage en EPLE) comme référentiel commun doit permettre d'atteindre ces objectifs.

Glossaire des sigles et acronymes

AESH	Accompagnants d'élèves en situation de handicap
ATSS	Administratifs, techniques, sociaux et de santé
Cardie	Conseillère académique pour la recherche et le développement de l'innovation et de l'expérimentation
CT	Conseiller/conseillère technique
Dafpe	Délégué(e) académique pour la formation du personnel d'encadrement
Daep	Délégation à l'action éducative et à la pédagogie
Dareic	Délégation académique aux relations européennes et internationales et à la coopération
Dasen	Directeurs/directrices académiques des services de l'éducation nationale
DDFPT	Directeur/directrice délégué(e) aux formations professionnelles et technologiques
DEC	Direction des examens et concours
Dgesco	Direction générale de l'enseignement scolaire
Dipate	Division des personnels administratifs, techniques et d'encadrement
Dipe	Division des personnels enseignants
DITP	Direction interministérielle de la transformation publique
Drafpic	Délégué régional académique à la formation professionnelle initiale et continue
Drane	Délégué(e) de région académique au numérique éducatif
DRH	Directeur des ressources humaines / Directrice des ressources humaines
EAC	Éducation artistique et culturelle
EAFC	École académique de la formation continue
EPLE	Établissement public local d'enseignement
EVS	Établissement et vie scolaire
FIL	Formation d'initiative locale
Graf	Groupe action-formation
IA-IPR	Inspecteur/inspectrice d'académie-Inspecteur/inspectrice pédagogique régional(e)
IEN	Inspecteur/inspectrice de l'éducation nationale
IH2EF	Institut des hautes études de l'éducation et de la formation
Inspé	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation
MAE	Mission académique de l'encadrement
PFRH	Plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines
Praf	Programme académique de formation
SGRA-SGA	Secrétaire général de région académique – Secrétaire général d'académie

Note

