

CAHIER DES CHARGES 2019-2020

Plan académique de formation des personnels

AVANT-PROPOS

Dans une société de la transformation permanente, qui fait face aujourd'hui à des grandes mutations à l'échelle mondiale, le système éducatif a plus que jamais un rôle central à tenir pour accompagner tous les élèves et tous les personnels dans la réussite de leur parcours.

Face aux transitions profondes en cours – transition numérique, transition écologique, transition sociale – nous constatons que nos métiers évoluent fortement, que l'on soit enseignant, inspecteur, chef d'établissement, personnels d'orientation ou personnel administratif, et cela implique de nouvelles postures professionnelles, de nouvelles compétences, de nouvelles organisations. Pour bâtir l'école du XXI^{ème} siècle, nous devons anticiper et co-innover pour répondre à ces nouveaux enjeux et construire les métiers d'aujourd'hui et de demain. C'est la clé pour réussir la mise en place des réformes profondes qui sont engagées pour créer l'Ecole de la Confiance.

En effet, le système éducatif connaît une transformation systémique importante, qui s'appuie sur ce principe cardinal de la confiance. La confiance ne se décrète pas, elle doit se vivre au quotidien. C'est la confiance dans l'Ecole, c'est-à-dire la confiance des élèves et des familles en tous les professionnels qui exercent une mission éducative et pédagogique, mais c'est aussi la confiance des personnels dans l'institution pour les accompagner tout au long de leur parcours et leur permettre un plein épanouissement professionnel et personnel.

Dans ce projet de société, la formation tient donc une place essentielle. Elle est le levier d'accompagnement du changement et d'amélioration de l'efficacité du système éducatif au service de la performance et de la réussite des élèves, fondée sur la responsabilisation, l'autonomie et la qualité de vie au travail.

Pour atteindre ces objectifs, l'académie de Lyon s'est engagée dans une stratégie volontariste en faveur de la mise en place d'un véritable éco-système de formation, s'appuyant sur l'ensemble des ressources d'une des régions les plus dynamiques d'Europe. Cette démarche de territoire apprenant repose sur 4 piliers :

- La mise en place d'un véritable continuum de formation dans une logique de formation tout au long de la vie. C'est un changement de paradigme qui s'appuie notamment sur la réforme de la formation initiale, une articulation renforcée du lien entre formation initiale et continue, une formation continue repensée en tenant compte des apports des assises de la formation continue des 14 et 15 mars 2019, de ceux du rapport des inspections générales concernant le pilotage du plan national de formation (décembre 2018). Dans cette logique prenant en compte la demande individuelle de chaque personnel, la formation qualifiante, voire diplômante sera développée.
- La co-construction d'une politique de formation partenariale, d'intelligence collective, associant l'ensemble les forces vives du territoire pour s'enrichir des regards et des opportunités offertes par l'enseignement supérieur et la recherche, mais aussi par les autres services de l'Etat, notamment sur le champ de la jeunesse, ou encore les acteurs du monde économique.
- L'innovation et la créativité, pour élaborer de nouvelles formes d'actions de formation, aussi bien sur la forme que sur le fond (formations pluri-catégorielles, hybridation, ...), et prenant systématiquement appui sur le triptyque recherche-expérimentation / évaluation / formation, dans une démarche scientifique d'amélioration permanente et de transfert et d'essaimage.

- La subsidiarité, c'est-à-dire la capacité renforcée à pouvoir répondre à la diversité des besoins exprimés au sein de territoires éducatifs aux caractéristiques différentes, allant de l'éducation prioritaire à la ruralité. Cette approche plus ciblée, qui donne aux territoires les moyens d'agir en fonction de leurs enjeux particuliers trouvera toute sa place dans le cadre du renforcement de la gestion des ressources humaines de proximité.

Les développements et mises en œuvre de ces différentes logiques doivent être tout à la fois pluriannuelles et proposer une offre de formation répondant de manière agile aux besoins individuels des personnels. Elles doivent être évaluables en termes à minima de transférabilité dans les pratiques.

Penser la formation continue de manière éco-systémique, représente sans doute un incontournable levier du nouveau projet stratégique académique et donc du plan académique de formation. L'ensemble du plan académique de formation sera transversalement piloté et mis en œuvre dans le cadre d'une démarche qualité permettant tout à la fois d'assurer une cartographie des processus de formation, une évaluation des niveaux d'atteinte des objectifs et une lisibilité des pratiques.

Des priorités nationales de formation, adossées aux axes d'amélioration ou de transformation du système éducatif, guident l'élaboration du plan national de formation (PNF) et la construction des plans académiques de formation (PAF). Dans une logique de consolidation des mesures engagées depuis la dernière rentrée scolaire, notamment en faveur du premier degré, ces priorités de formation seront centrées sur trois objectifs : mettre en œuvre la politique éducative sur des thématiques majeures ; faire progresser le système de formation des personnels (cadres, enseignants, formateurs, personnels d'éducation et d'orientation) ; contribuer à une politique interministérielle.

Le programme global de formation continue académique des personnels, piloté par la délégation académique à la formation, innovation, expérimentation (DFIE), propose de nouvelles ingénieries dont l'ensemble répond avec des modalités variées à la mise en œuvre dès septembre 2019 des enjeux précités : évaluation systématique de toutes les actions de formation à court et moyen termes et démarche qualité, ouverture de formations du plan académique de formation au fil de l'eau toute l'année scolaire en fonction des besoins des personnels, hybridation obligatoire d'au moins 30 % du volume de formation.

Le système éducatif repose sur des femmes et des hommes, venus souvent d'horizons très différents, de « cultures » différentes, et qui constituent, par la diversité de leurs profils, une richesse humaine inestimable. C'est grâce à une politique de formation ambitieuse de tous les personnels, que nous pourrions révéler et accompagner ces potentiels humains, à l'échelle de l'académie, et demain avec une ambition de région académique. Dans un contexte sans cesse en évolution de notre société, je sais pouvoir compter sur l'engagement et la mobilisation des énergies, compétences et capacités d'innovation de tous les acteurs de la formation pour éprouver ensemble au sein de l'École de la confiance le plaisir d'accompagner nos élèves dans le bonheur d'apprendre et de grandir.

Marie-Danièle Campion,
Rectrice de la région académique
Auvergne-Rhône-Alpes,
Rectrice de l'académie de Lyon,
Chancelière des universités

1. LES ENJEUX

Le plan académique de formation (PAF) doit prendre en compte, de manière concrète, les besoins que les personnels expriment au regard des réalités de l'exercice de leur métier.

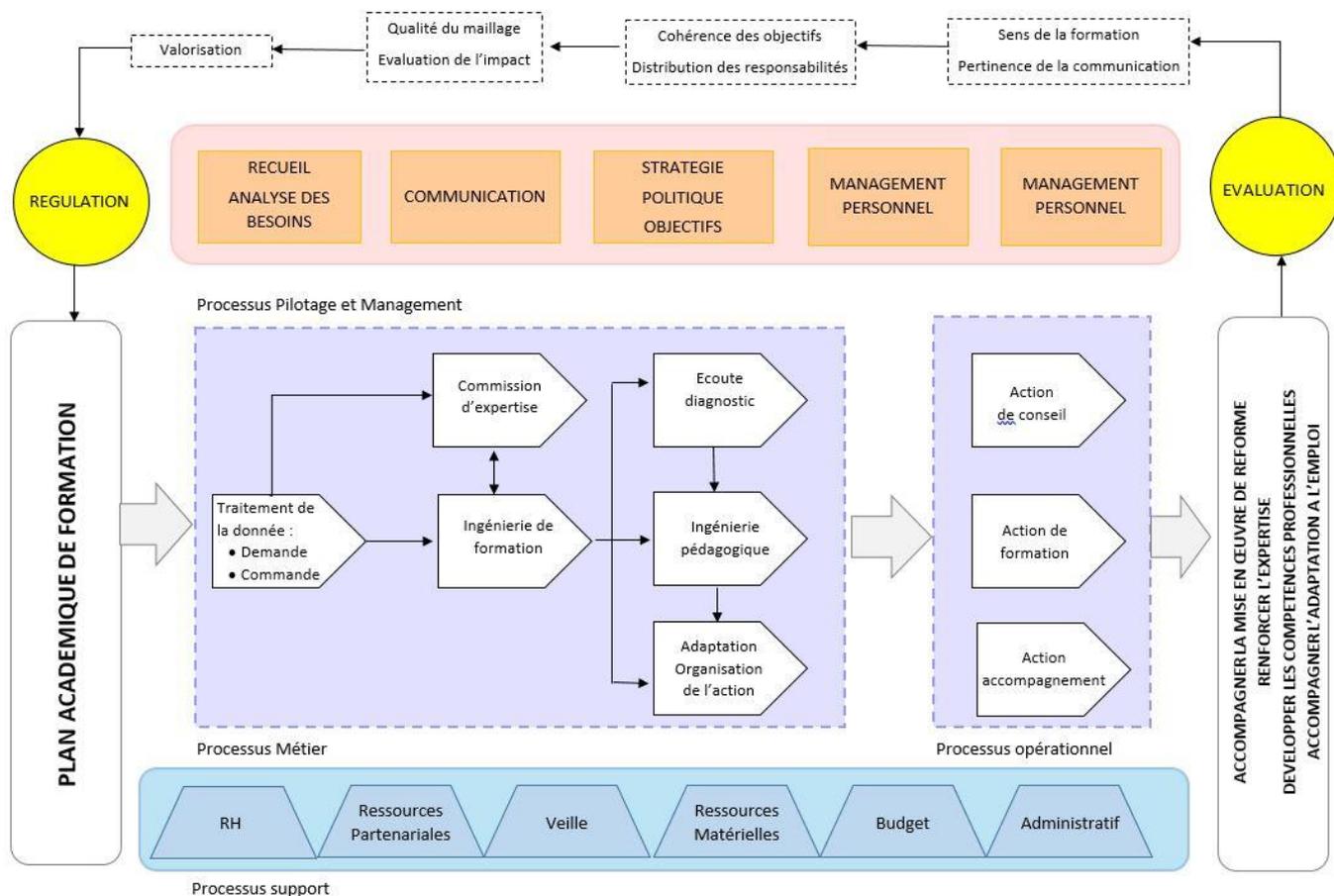
Il doit permettre de répondre aux enjeux suivants :

- s'adapter aux nouvelles exigences des métiers tout au long de la vie professionnelle ,
- accompagner la mise en œuvre des réformes,
- actualiser les connaissances tout au long de la carrière,
- accompagner l'entrée dans la fonction,
- renforcer l'expertise,
- contribuer au développement des compétences professionnelles individuelles et collectives,
- favoriser la mobilité professionnelle.

L'offre de formation est construite de manière à :

- répondre aux besoins d'accompagnement individuels et collectifs dans les territoires,
- accompagner les équipes dans l'analyse et l'évolution de leurs pratiques professionnelles,
- organiser la formation dans un continuum élaboré autour de compétences et de postures professionnelles à acquérir ou développer,
- proposer des parcours en présentiel, à distance ou hybride,
- intégrer les éléments de la culture et des usages du numérique nécessaires à l'exercice de son métier,
- favoriser l'articulation de la formation avec la recherche et l'innovation-expérimentation.

La démarche qualité mise en œuvre pour toute action de formation de tous les personnels, doit suivre le schéma général suivant :



La mise en œuvre de ces processus (notamment évaluation et régulation) aura pour conséquences en 2019-2020 la mise en place pour chaque action de formation :

- d'une auto-évaluation (mode externe) instantanée (individuelle par chaque participant) à la fin de l'action de formation et prise en compte dans le déroulé de l'action (rédigée en ligne sur document DFIE),
- d'une auto-évaluation (mode externe) à moyen terme individuelle par chaque participant, deux mois après la session de formation, (rédigée en ligne sur document DFIE),
- d'une évaluation (mode interne) à court terme réalisée par chaque formateur/intervenant à la fin de chaque action de formation (rédigée en ligne sur document DFIE),
- de synthèses qualitatives et quantitatives mises à disposition de chaque formateur, responsable de formation, chefs d'établissements, corps d'inspection et équipe de pilotage de la formation continue pour :
 - régulation du PAF année N+1 et continuum de formation,
 - transfert des contenus et apports de la formation suivie par un personnel dans son équipe de proximité (transversale ou disciplinaire), son équipe d'école ou d'établissement.

L'hybridation de la formation est un enjeu majeur du plan académique de formation. 30 % au moins des moyens alloués au plan académique de formation doivent permettre l'organisation de formations hybrides.

2. L'OFFRE GLOBALE DE FORMATION 1^{ER}, 2ND ET INTER-DEGRÉS DE L'ACADÉMIE DE LYON

2.1 Formation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation dans le cadre du PAF :

Le plan académique de formation recense l'ensemble des formations proposées au cours de l'appel d'offres de l'année N -1 et validées en commissions d'expertise. Les moyens dédiés à la formation sont budgétisés et anticipés l'année précédente.

Les enseignants suivent des formations choisies (stages à candidature individuelle – type 1) ou pour lesquelles ils sont désignés par les inspecteurs (stage à public désigné - type 3).

Les actions du PAF sont réparties dans :

- Les domaines transversaux (A),
- Les domaines disciplinaires du collège et lycée général et technologique (B),
- Les domaines disciplinaires du lycée professionnel (C).

Chaque domaine est piloté par un ou plusieurs inspecteurs ou des conseillers techniques.

Les orientations du plan académique de formation sont mises en œuvre pour les cycles 1, 2 et partiellement 3 particulièrement dans les déclinaisons départementales de celui-ci.

2.2 Formation des personnels administratifs techniques de santé et sociaux (ATSS)

Les contenus du plan de formation des personnels administratifs, techniques, de santé et sociaux tiennent compte des demandes issues des entretiens professionnels des agents, des enjeux et des orientations ministérielles ainsi que des besoins exprimés par les différents niveaux hiérarchiques lors de la consultation des services.

Le plan académique de formation des personnels ATSS s'articule selon trois grandes parties :

- faciliter son entrée dans le métier (dispositif d'adaptation à l'emploi pour les personnes nouvellement nommées ou prenant de nouvelles fonctions),
- développer de nouvelles compétences (à destination de tous les personnels qui souhaitent poursuivre leur professionnalisation),
- préparer un examen professionnel, un concours interne ou réservé (promotion des personnels).

2.3 Formation des personnels d'encadrement

Les personnels d'encadrement stagiaires (inspection et direction) bénéficient d'une formation statutaire de deux années. La formation statutaire en académie est intégrée à la formation nationale proposée par l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IHEEF).

Les personnels d'encadrement titulaires bénéficient également d'une formation continue mise en œuvre notamment dans l'objectif de pilotage des réformes institutionnelles.

Les personnels d'encadrement adjoints nouvellement nommés principaux, ainsi que les principaux nouvellement nommés proviseurs de lycées et lycées professionnels bénéficient d'une formation spécifique de même que les principaux nouvellement nommés en éducation prioritaire.

2.4 Formation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation (1er et 2nd degrés) stagiaires

Les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation stagiaires affectés dans l'académie de Lyon sont, pour certains, en alternance à mi-temps en établissement et à l'Institut National Supérieur du Professorat (INSP) et pour d'autres, affectés à temps complet en établissement.

Après un module d'accompagnement à la prise de poste visant le renforcement des connaissances disciplinaires et pédagogiques, le plan de formation pour ces personnels propose :

- des formations disciplinaires assurées par les inspecteurs pour le second degré, des visites formatives dans le cadre du tutorat mixte,
- des parcours du master 2 MEEF ou des diplômes universitaires (DU) en alternance pour les professeurs et CPE stagiaires alternants à mi-temps,
- des formations transversales pour les professeurs et CPE stagiaires à temps complet.

De nombreux contenus de formation sont mis en œuvre en partenariat avec l'INSP dans le cadre du pôle de professionnalisation.

Les psychologues de l'Éducation nationale 1^{er} et 2nd degrés, diplômés en psychologie, sont en formation professionnalisante durant une année avec une alternance à l'INSP et en situation professionnelle (en RASED pour les PsyEN EDA, en CIO pour les PsyEN EDO).

2.5 Formation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation entrants dans le métier

Le plan de formation spécifique aux entrants dans le métier (1^{ère} et 2^{ème} année) est centré sur les thématiques suivantes : conduite de classe et relations aux élèves, pédagogie et didactique, les élèves à besoins éducatifs particuliers, les parcours éducatifs, éducation prioritaire, analyse de situations professionnelles.

2.6 Formation des personnels enseignants et d'éducation néo-contractuels

La formation des professeurs néo-contractuels concerne les seules personnes recrutées tout au long de l'année scolaire en cours.

L'accompagnement formatif s'articule autour de quatre modalités :

- des journées de formation lissées tout au long de l'année scolaire,
- une préparation aux concours du CAPES et du CAPLP et du concours de professeur des écoles,
- une individualisation de la formation à la demande des inspecteurs,
- un accompagnement en établissement : il concerne les contractuels exerçant dans un même établissement. Cet accompagnement est mis en place à la demande des inspecteurs d'académie-directeurs académique des services départementaux de l'Éducation nationale, de la directrice des ressources humaine, des inspecteurs référents ou disciplinaires, ou d'un chef d'établissement,
- un accompagnement particulier des professeurs des écoles par des équipes de circonscription.

La formation des psychologues de l'Éducation nationale néo-contractuels concerne les seules personnes recrutées à partir de janvier et à la rentrée scolaire. L'accompagnement formatif s'articule autour de trois modalités :

- des journées de formation thématiques, notamment sur l'orientation, l'affectation, le parcours Avenir, la persévérance scolaire et la lutte contre le décrochage scolaire, les élèves à besoins éducatifs particuliers afin d'outiller les psychologues dans la prise en charge des élèves et des établissements scolaires,

- un accompagnement à la prise de fonction et à l'appropriation des pratiques en orientation scolaire et professionnelle tout au long de l'année par le directeur de CIO et l'équipe du CIO en fonction des besoins,
- une préparation aux concours de psychologues de l'éducation nationale.

2.7 Formations d'Initiative Locale (FIL)

Les actions de Formation d'initiative locale (FIL) sont un levier pour accompagner les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) dans de nouveaux projets, de nouvelles organisations pédagogiques et dans l'évolution des pratiques pédagogiques.

Une FIL est un dispositif de formation destiné à répondre à une problématique spécifique, non disciplinaire, d'un EPLE. Elle est mise en œuvre à l'initiative du chef d'établissement.

Elle a pour objet d'accompagner le projet d'établissement par la formation au plus près des acteurs de l'EPL. Elle permet de développer des pratiques collectives adaptées au contexte local et de construire des compétences professionnelles communes à un ensemble de personnels sur site.

2.8 Actions Locales Prioritaires (ALP 2nd degré)

Une action locale prioritaire (ALP 2nd degré) est un dispositif de formation destiné à un groupe d'EPL ou un territoire, un bassin, ayant la même problématique.

Ce dispositif peut être utilisé pour :

- organiser des formations transversales sur les territoires éloignés des cœurs géographiques de formation (ex : Bassin Loire Nord ou Ain Est, Pays de Gex, etc.),
- accompagner des établissements partageant une problématique commune.

2.9 Actions Locales Prioritaires inter-degrés (ALP inter-degrés)

Une action locale prioritaire inter-degrés (ALP inter-degrés) est demandée conjointement par un chef d'établissement et un inspecteur de l'Éducation nationale de circonscription. Ils choisissent ensemble la priorité de formation qu'ils souhaitent travailler en inter-degrés dans une liste de priorités définies par les corps d'inspection premier et second degré.

Le choix de la thématique doit correspondre à un besoin spécifique du réseau école-collège.

Afin de finaliser l'expression du besoin et l'engagement des équipes, il est préconisé d'étudier le projet en conseil pédagogique école-collège. Les spécificités des formations inter-degrés nécessitent un dialogue entre la circonscription, le collège et le service de formation.

2.10 Formations académiques 1er degré et inter-degrés

La DFIE propose des formations académiques 1er et inter-degrés. Ces actions s'intègrent dans les priorités définies par les directions académiques des trois départements.

2.11 Formations à distance

- les formations hybrides : l'environnement numérique d'apprentissage (m@gistère, plateforme de e-learning, learning management system...) permettent, pour tous les personnels, la création de formations hybrides (alternance de temps de travail en présentiel et à distance synchrones et/ou asynchrones), avec des espaces collaboratifs pour un travail entre pairs et des volets distanciels, avant et après le présentiel, qui

accompagnent et prolongent les formations dans la durée. 30 % des formations du PAF devront cette année scolaire être organisées de manière hybridée.

- les formations ouvertes à distance (FOAD) : en complément du PAF, la DFIE propose sur m@gistère des formations ouvertes à distance en autoformation (langues vivantes, bureautique, etc.), sur inscription individuelle.
- l'offre mutualisée de formation m@gistère : Les personnels ont accès à une offre de parcours concernant différents domaines (pilotage-management-évaluation, communication-développement personnel, développement de carrière, métiers de la formation, accompagnement des élèves, valeurs de la république-respecter autrui, champs disciplinaires, utilisation du numérique, applications métier) en auto inscription et accessible par l'onglet « offre » une fois connecté sur la plateforme.

2.12 Préparation aux concours internes

La DFIE développe des dispositifs de formation de préparation aux concours internes des personnels d'enseignement et d'éducation (CAPES, CAPET, CAPLP et concours CPE) adossés à une formation didactique et pédagogique, comprenant notamment une journée de préparation du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), ainsi que des dispositifs de formation de préparation à l'agrégation interne. Ce présentiel est accompagné d'une formation à distance sur l'environnement numérique d'apprentissage m@gistère. Dans le cadre de la région académique, certaines préparations aux concours sont ouvertes aux personnels des académies de Grenoble et de Clermont-Ferrand et réciproquement.

Une préparation hybride aux concours de personnels d'encadrement premier et second degré (personnels de direction, IEN, IEN ET-EG-IO, IA-IPR) est proposée aux personnels intéressés. Un parcours m@gistère conçu par l'IHEEF et déployé en académie vient compléter la formation. La préparation aux concours d'encadrement est également ouverte aux préparateurs des académies limitrophes.

2.13 Préparation aux certifications

La DFIE organise des formations de préparation aux certifications suivantes :

- certificat d'aptitude aux fonctions de formateurs académiques (CAFFA),
- certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou de professeur des écoles maître formateur (CAFIPMF),
- certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (CAPPEI),
- certification complémentaire en discipline non linguistique anglais (DNL),
- certificat de professionnalisation en matière de lutte contre le décrochage scolaire (CPLDS).

2.14 Formations d'adaptation à l'emploi

La DFIE met en place une formation d'adaptation à l'emploi spécifique à destination des assistants d'éducation (AED) et la formation des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH).

2.15 Formation des Équipes Mobiles de Sécurité (EMS)

La DFIE assure la gestion des formations proposées aux équipes mobiles de sécurité.

2.16 Formation des Étudiants recrutés dans le cadre de la préprofessionnalisation

La DFIE met en œuvre une formation spécifique à destination des étudiants recrutés dans le cadre de la préprofessionnalisation par l'académie. Ces étudiants en Licence 2 ou Licence 3 affectés dans des collèges, lycées généraux et technologiques et lycées professionnels sont accompagnés par des tuteurs.

Ce dispositif de formation permet de leur apporter des connaissances portant sur :

- des thématiques transversales : l'adolescent et l'autorité, les valeurs de l'École et de la République, la posture de l'adulte et de l'éducateur, la différenciation pédagogique,
- des thématiques disciplinaires : lettres, langues et mathématiques.

3. CADRAGE DE L'APPEL D'OFFRES

Le PAF 2019-2020 prévoit le maintien d'une réserve budgétaire de 20 % (au lieu de 30 % en 2018-2019) pour :

- l'accompagnement des réformes nationales (attention : les rénovations de programmes et l'accompagnement des réformes d'un point de vue strictement disciplinaire doivent être anticipés dans les enveloppes « journées stagiaires - JST disciplinaires » de chaque domaine et ne relèvent pas de cette réserve de 20 %)
- la réponse aux commandes institutionnelles, nationales et académiques **non prévisibles**.

Une enveloppe de journées stagiaires attribuée à chaque domaine doit permettre de couvrir trois types de formation :

- les formations à candidature individuelle (type 1),
- les formations institutionnelles « classiques », à public désigné (type 3),
- les formations « d'accompagnement », à public désigné (type 3).

Les « formations d'accompagnement » répondent aux besoins repérés tout au long de l'année (notamment dans le cadre des rendez-vous de carrière). Pour anticiper cette nécessité d'accompagner les personnels « au fil de l'eau », les responsables de domaines pourront réserver et flécher une partie des journées stagiaires qui leur ont été attribuées, dans la limite de 25 % de l'enveloppe globale.

Ces formations pourront être mutualisées entre différentes disciplines, chaque discipline prenant à sa charge les journées stagiaires pour couvrir les besoins de ses enseignants. Un dispositif intitulé "formation d'accompagnement" devra être créé dans le cadre de l'appel d'offres.

Chaque action déposée doit développer une à deux compétences en lien avec les items du guide du rendez-vous de carrière (voir annexe).

Toute action de formation déposée en tant qu'offre ou élaborée en fonction des besoins des personnels (au niveau académique dans le cadre du PAF jusqu'au niveau local dans le cadre d'une FIL par exemple) doit prendre en compte les modalités d'évaluation décrites dans le cadre de la démarche qualité en introduction du présent appel d'offres.

30 % du volume des formations (JST) doivent être organisées de manière hybridée.

Annexe : axes de formation

en lien avec les items du [guide du Rendez-vous de Carrière](#)

Code	Intitulé	Spécificité
AC1	Utiliser un langage clair et adapté, intégrer dans son activité la maîtrise par les élèves de la langue écrite et orale ou des codes de communication	Axes communs à tous les professeurs et personnels d'éducation
AC2	Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage, des séquences pédagogiques ou des situations éducatives prenant en compte la diversité des élèves	
AC3	Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves	
AC4	Coopérer au sein d'une équipe	
AC5	Contribuer à l'action de la communauté éducative, coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'établissement	
AC6	Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques	
AC7	Accompagner les élèves dans leur parcours de formation ou leur projet personnel	
AC8	S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel	
AP1	Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique en lien avec les niveaux scolaires considérés	Axes communs à tous les professeurs
AP2	Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves	
AP3	Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages	
AD1	Maîtriser les connaissances et les compétences propres à la culture de l'information et des médias	Axes spécifiques aux professeurs documentalistes
AD2	Assurer la gestion du centre de ressources, contribuer à la définition de la politique documentaire de l'établissement et la mettre en œuvre	
AD3	Contribuer à l'ouverture de l'établissement scolaire sur l'environnement éducatif, culturel et professionnel, local et régional, national, européen et international	
AE1	Assurer le suivi pédagogique et éducatif individuel et collectif des élèves	Axes spécifiques aux conseillers principaux d'éducation
AE2	Participer à l'élaboration de la politique éducative de l'établissement, coordonner la mise en œuvre et assurer le suivi du volet éducatif du projet d'établissement	
AE3	Contribuer à la formation à une citoyenneté participative	
AE4	Contribuer, en lien avec les autres personnels, au respect des règles de vie et de droit dans l'établissement	
AE5	Assurer l'animation de l'équipe de vie scolaire et organiser son activité	
AE6	Organiser les conditions de vie des élèves dans l'établissement et contribuer à la qualité du climat scolaire	
APSY	Axe Spécifique aux psychologues de l'éducation nationale	

**POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE**