



RÉGION ACADÉMIQUE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE
MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Cahier des charges du Plan Académique de Formation des personnels de l'académie de Guyane 2019/ 2021

Table des matières :

1. Le mot du Recteur
 2. Un PAF pluriannuel (préambule)
 3. Les priorités nationales.
 4. Les axes du projet académique 2018/2021
 5. Les priorités académiques
 6. Les modalités
 7. Annexes, les textes de références
-

1. Le mot du Recteur

Le Plan académique de formation continue des personnels de l'académie de Guyane s'inscrit dans un contexte invitant les acteurs à se mobiliser collectivement sur les priorités nationales, mais aussi en prenant appui sur notre nouveau projet académique, le contexte d'un territoire en réseau prioritaire renforcé et sur la prise en compte de notre environnement local particulier dans une dynamique d'évolution structurelle forte.

Ce nouveau plan académique de formation PAF 2019/2021 est novateur, le choix de l'associer au projet académique dans sa temporalité et dans ses objectifs, doit permettre d'inscrire les besoins de formations dans une durée qui permette de se projeter et de construire des parcours cohérents et valorisants pour l'ensemble des personnels de l'académie de Guyane.

Il doit clairement répondre aux besoins de formations individuels et collectifs, aux projets d'évolution de carrière ou de mobilité, au service d'une académie en évolution. Il a pour ambition :

- ✓ De répondre aux grandes priorités concernant le pilotage du système éducatif.
- ✓ De satisfaire aux besoins de l'ensemble des personnels dans un contexte d'évolution du système éducatif exigeant, marqué par de nombreuses réformes dans un contexte social, culturel et économique singulier.
- ✓ De permettre l'élaboration d'un outil au service du développement des compétences qui reflète une logique de continuum de formation tout au long du parcours professionnel.
- ✓ De renforcer l'offre de proximité qui soit une réponse au plus près des besoins exprimés par les équipes des écoles et des établissements en accompagnant le développement d'une culture rapprochant les logiques pédagogiques et administratives
- ✓ De favoriser la formation par les outils numériques.

J'attache enfin une grande importance à ce que le PAF mette en exergue la richesse de la collaboration inter degré ou inter-catégorielle, en y intégrant le secteur de la recherche toutes les fois que cela est possible.

Je sais pouvoir m'appuyer sur votre implication pour que le plan 2019-2021 réponde pleinement aux besoins de développement des compétences professionnelles.

Avec toute ma confiance,

Alain Ayong Le Kama

Recteur de Région Académique de Guyane

Chancelier des Universités



2. Un PAF pluriannuel (contexte)

L'académie de Guyane, dans le contexte national d'évolutions sociétale, économique et technologique, doit aussi faire face à ses propres problématiques territoriales. La gestion d'une démographie soutenue, les flux migratoires élevés dans une dynamique de rénovation et de développement des infrastructures définissent un cadre local complexe.

Cet état de fait impose à l'ensemble des acteurs économiques, sociaux, institutionnels et politiques de mettre l'accent sur la montée en compétences de la population guyanaise. Les futures infrastructures, les besoins en termes de services de maintenance, de développement ne seront viables qu'avec l'engagement de sa population pour sa population.

C'est dans cette dynamique, à la fois nationale et locale, que le projet académique s'inscrit et que le Plan Académique de Formation (PAF) vient le soutenir dans une approche pragmatique et opérationnelle. La gouvernance a donc fait le choix, pour impulser la cohérence, de décliner ce PAF de façon pluriannuelle afin de correspondre à la temporalité du Projet Académique avec un Plan Académique de Formation allant de 2019 à 2021.

3. Les priorités nationales : circulaire n° 2018-072 du 3-7-2018:

Dans une dynamique de consolidation des mesures engagées depuis la rentrée 2017 et de déploiement de la politique voulue par le ministre, l'effort est particulièrement centré sur certaines priorités nationales de formation. Ainsi dans une logique de consolidation pour l'année 2019-2020, trois objectifs ciblés sont reconduits:

1. Accompagner les politiques éducatives engagées par le ministère :

- l'école maternelle ;
- l'enseignement des fondamentaux : lire, écrire, compter, respecter autrui (scolarité obligatoire) ;
- la réforme du baccalauréat et de la transformation du lycée ;
- l'enseignement professionnel ;
- la laïcité, l'enseignement laïque du fait religieux.

2. Transformer la formation des personnels d'enseignement et d'encadrement, au national comme dans les territoires :

- Développer l'ingénierie de formation et professionnalisation des acteurs ;
- Développer les modalités de formation à mobiliser pour répondre aux exigences d'une formation d'adultes.

3. Contribuer à une politique interministérielle :

- la santé des élèves ;
- l'accompagnement de la prise en charge des élèves en situation de handicap ;
- l'éducation artistique et culturelle ;
- développement durable et transition écologique

Priorités nationales DGESCO 2018/2019 du 1er degré

1810	Ecole maternelle - Langage
1811	Ecole maternelle - Epanouissement des élèves
1812	Ecole maternelle - Formation des PE et des ATSEM
1813	Ecole maternelle - Qualification des PE
1814	CP12 - CE1 à 12
1815	Enseignement des fondamentaux au cycle 2 - Lire et écrire
1816	Enseignement des fondamentaux au cycle 2 - Mathématiques
1817	Enseignement des fondamentaux au cycle 3 - Lire et écrire
1818	Enseignement des fondamentaux au cycle 3 - Mathématiques
1819	Enseignement des fondamentaux au cycle 3 - Travail personnel de l'élève et évaluation
181A	Enseignement des fondamentaux - Langues vivantes étrangères et régionales
181B	Enseignement des fondamentaux - Science et technologie
181C	Education à la santé
181D	Respecter autrui
181E	Respecter autrui - Discriminations (LGBTphobies)
181F	Respecter autrui - Racisme, antisémitisme
181G	Laïcité - Enseignement laïque du fait religieux
181H	Prévention de la radicalisation
181I	Climat scolaire et lutte contre le harcèlement
181J	Education artistique et culturelle
181K	Développement durable et transition écologique
181L	Scolarisation des élèves en situation de handicap
181M	Scolarisation des élèves présentant des troubles du spectre autistique
181N	Scolarisation des élèves intellectuellement précoces
181O	Ingénierie de formation
181P	CAFIPEMF

Priorités nationales 2018/2019 DGESCO du 2nd degré

1820	Enseignement des fondamentaux au cycle 3 - Lire et écrire
1821	Enseignement des fondamentaux au cycle 3 - Mathématiques
1822	Enseignement des fondamentaux au cycle 3 - Travail personnel de l'élève et évaluation
1823	Enseignement des fondamentaux - Langues vivantes étrangères et régionales
1824	Enseignement des fondamentaux - Science et technologie
1825	Langues et cultures de l'Antiquité
1826	Réforme du baccalauréat et transformation du lycée - Enseignements
1827	Réforme du baccalauréat et transformation du lycée - Accompagnement de l'élève
1828	Réforme du baccalauréat et transformation du lycée - Evaluation
1829	Réforme du baccalauréat et transformation du lycée - Orientation
182A	Enseignement professionnel - Enseignements
182B	Enseignement professionnel - Accompagnement de l'élève
182C	Enseignement professionnel - Evaluation
182D	Enseignement professionnel - Orientation
182E	Enseignement professionnel - Certification
182F	Enseignement professionnel - STS
182G	Education à la santé

Priorités nationales 2018/2019 Encadrement/ATSS de la DGRH

1830	Sensibiliser à la diversité et à la lutte contre les discriminations
1831	Former à la démarche d'évaluation, de prévention et de gestion des risques psychosociaux (RPS) et favoriser la qualité de vie au travail (QVT)
1832	Accompagner les managers dans la mise en oeuvre de la transformation de l'action publique
1833	Former les managers et les responsables RH à la politique du handicap
1834	Former à la laïcité et aux valeurs de la république
1835	Renforcer l'offre de formation sur la déontologie
1836	Renforcer la professionnalisation des conseillers mobilité carrière et des acteurs RH en charge de l'accompagnement des agents
1837	Former aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre le sexisme et les violences faites aux femmes
1838	Mesurer et gérer l'incidence des transformations numériques sur l'organisation et les relations de travail

4. Les axes du projet académique 2018/2021

Axe 1 : scolarisation

La scolarisation de tous les enfants de notre territoire constitue un enjeu majeur, sachant que 50 % de la population est âgée de moins de 25 ans. L'accueil des élèves se heurte notamment à la disparité des moyens entre les communes de Guyane, à la fragilité du lien école/famille, ainsi qu'à la difficulté d'anticiper les flux migratoires. Aussi, cette mission ne peut être envisagée qu'avec l'appui des acteurs institutionnels (collectivités territoriales, parents d'élèves, associations et autres organismes) qui contribuent à l'accompagnement du service public d'éducation. La promotion d'un climat scolaire serein s'appuie sur une démarche globale et positive, permettant de favoriser le bien-être des élèves dans un environnement bienveillant, instillant un climat de confiance et de réussite.

objectif 1 : réussir la massification de la scolarisation en territoire d'éducation Prioritaire

objectif 2 : développer une Pédagogie Ancrée dans Le territoire

objectif 3 : une école exigeante et bienveillante

objectif 4 : favoriser la Persévérance scolaire

objectif 5 : développer un climat scolaire qui favorise les apprentissages

Axe 2 : Les ressources humaines

Mieux accueillir et mieux gérer les Personnels et renforcer l'attractivité de l'académie.

L'accueil et l'accompagnement de tous les personnels sont des facteurs clés dans la stabilité des prises de poste. Il convient donc d'offrir aux nouveaux professeurs les conditions d'une première formation au plus près de leurs besoins immédiats dès leur entrée dans le métier. Pour stabiliser et valoriser les ressources humaines, pour développer l'attractivité de l'académie, la communication avec les services du rectorat, la fluidité des procédures

d'affectation et d'installation administrative doivent être irréprochables. Mais c'est également en affichant et en développant des partenariats prometteurs de développement professionnel que les professeurs qui nous rejoignent se stabiliseront sur le territoire pour des périodes plus longues.

objectif 1 : consolider Les Procédures d'Accueil Pour Permettre L'Acculturation des Personnels

objectif 2 : fluidifier Les Procédures de gestion des Personnels

objectif 3 : bâtir une structure Administrative Performante

objectif 4 : développer L'Attractivité des territoires de Guyane

Axe 3 : la formation

Offrir une formation pour tous les personnels afin de favoriser la montée en compétences

Une approche adaptée au contexte local et à ses contraintes impose un effort de formation important et diversifié, afin de permettre à chacun de bénéficier d'un parcours de formation qui construise progressivement les compétences pointues dont le territoire a besoin. Des modalités de formation innovantes doivent être mises en place pour s'adapter au contexte spécifique de certains sites et publics, et pour donner la possibilité à tous les acteurs des communautés scolaires de se réaliser et de s'insérer dans un processus de développement professionnel qui s'inscrive dans des démarches individuelles et collectives.

objectif 1 : encourager la formation de tous Les Personnels

objectif 2 : des formations pensées pour Le contexte spécifique de la Guyane

objectif 3 : des formations Pédagogiques innovantes

objectif 4 : favoriser la formation par Les outils numériques

Axe 4 : Une académie performante

L'enjeu majeur de l'académie est de s'inscrire dans un processus garantissant la réussite de tous les élèves, indépendamment de leur statut social et de leur lieu de scolarisation sur le territoire. Un pilotage adapté aux besoins du territoire, axé sur la qualité de la communication interne et des partenariats, mettra l'accent sur la mise en place de dispositifs en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes et du développement socio-économique du territoire. Les comportements de santé à risque structurent et renforcent les inégalités sociales au cours de l'enfance et de l'adolescence. Promouvoir des actions d'éducation à la santé à l'école revêt par conséquent un caractère fondamental dans les projets des établissements et des circonscriptions. Aussi, l'évolution des pratiques pédagogiques et professionnelles ainsi que la culture de l'évaluation, doivent faire partie intégrante du pilotage des actions au plan académique, au service de l'amélioration des compétences et du rayonnement de l'académie.

objectif 1 : fédérer la communauté éducative autour d'orientations stratégiques pour une démarche qualité

objectif 2 : rendre L'école Attentive à la santé des élèves

objectif 3 : renforcer L'éducation à la santé et la Prévention des risques

objectif 4 : contribuer au développement socio-économique du territoire

objectif 5 : établir des liens privilégiés avec le monde économique et les associations pour rapprocher L'école du monde professionnel

5. Les priorités académiques

Dans notre société en mouvement il est important d'encren solidement les fondamentaux d'apprentissages pour avancer sereinement tout au long de son parcours scolaire, professionnel et ainsi d'atteindre les compétences qui permettent de se réaliser en tant que citoyen éclairé. C'est pourquoi les priorités académique s'inscrivent pleinement dans celles définies par le ministère de l'éducation nationale mais aspirent aussi à satisfaire aux problématiques du territoire guyanais afin de répondre aux grands enjeux sociétaux et économiques qu'il doit relever.

Priorités Pour le premier degré :

Code	Libellé Longs
07	L'ECOLE MATERNELLE DU LANGAGE ET DE L'EPANOUISSMENT
0A	LES APPRENTISSAGES FONDAMENTAUX A L'ECOLE
0B	REP+ 100 % DE REUSSITE CP ET CE1

Pour le second degré :

Code	Libellé Longs
01	CONSOLIDATION DES FONDAMENTAUX PROGRAMMES DU CLG
02	DEVOIRS FAITS
03	INTERDISCIPLINARITE ET PEDAGOGIE DE PROJET
04	PARCOURS ET CONTINUITE DES APPRENTISSAGES
05	REFORME DU LYCEE ET CLASSES DE SECONDE
06	TRANSFORMATIONS DE LA VOIE PROFESSIONNELLE TVP
07	PROJET D'ORIENTATION POST-BAC
08	ELEVES A BESOINS PARTICULIERS
09	CONTINUITE DES APPRENTISSAGES EN CYCLE 3
0A	DECROCHAGE SCOLAIRE
0B	PEDAGOGIE PAR LE NUMERIQUE
0C	INNOVATION ET RECHERCHE
0D	PROFESSIONNALISER LES ACTEURS
0F	DISCRIMINATION ET PROMOTION DE L'EGALITE
0G	LAICITE, FAIT RELIGIEUX ET RADICALISATION

Pour l'inter-degré :

Code	Libellé Longs
50	INCLURE LES ELEVES A BESOINS EDUCATIFS PARTICULIERS
51	LOGIQUE DE CONTINUITE DES APPRENTISSAGES CYCLE 3
52	PREVENIR ET LUTTER CONTRE LE DECROCHAGE SCOLAIRE
53	DEVELOPPER LES USAGES PEDAGOGIQUES PAR LE NUMERIQUE
6A	VALORISER LES INNOVATIONS ET LA RECHERCHE
6B	RESPECTER AUTRUI : DISCRIMINATION, RACISME, ANTISEMITISME
6C	PROFESSIONNALISER LES ACTEURS
6D	LAICITE ET FAIT RELIGIEUX

6. Modalités d'élaboration de la formation continue

Ce cahier des charges pose le cadre commun de travail de l'ensemble des concepteurs, responsables et acteurs de la formation de l'académie de Guyane. Il permet à chacun, en fonction des réalités différentes des territoires et des usages, de proposer les projets les mieux adaptés qui s'inscriront dans ce cadre.

Commissions d'expertise du Groupe académique pour la formation des personnels de l'éducation nationale.

La mission du GAFPEN est d'élaborer et évaluer le plan académique de formation PAF au regard des besoins de formation des personnels et des priorités académiques et nationales. Les commissions d'expertise qu'il désigne en son sein travaillent dans une logique de continuité pluriannuelle. Selon le champ de chaque commission, les membres sont invités à porter un regard global sur l'ensemble des problématiques de formation des personnels, depuis la réflexion sur les besoins à l'évaluation des formations mises en œuvre.

Modalités de l'appel d'offres

Le présent cahier des charges explicite les besoins de formation afin de permettre aux offreurs de répondre au mieux aux attentes de l'académie. L'appel d'offres se fait dans un souci de diversification des opérateurs de formation : ESPE, Maison pour la science de Guyane, associations, structures culturelles et scientifiques, spécialistes des domaines

concernés. En complément du cahier des charges adressé aux responsables pédagogiques, des fiches d'aide précisent la procédure de saisie des propositions.

Modalités de l'examen des offres:

Les commissions d'expertise des offres de formation étudient les offres au regard des priorités énoncées dans le cahier des charges et de leur budget prévisionnel. Le GAFPEN se réserve le droit de demander des modifications de certaines offres existantes, au regard du bilan effectué et des évolutions des besoins. Les inspecteurs pédagogiques référents de formation et les conseillers techniques du recteur sont associés à cet examen des offres. Les décisions seront communiquées aux offreurs par la DFP suite à ces commissions et à la validation du PAF par le Recteur.

Modalités organisationnelles

Pour chaque offre de formation, il faudra préciser dans les champs ad hoc sur GAIA :

LES OBJECTIFS DE LA FORMATION ;

LE PUBLIC CIBLE : enseignants en maternelle et/ou élémentaire, en collège, en lycée (LG-LGT-LP), CPE, Psy EN, professeurs documentalistes, directeurs d'école, CPC, directeurs de CIO, enseignants spécialisés, personnels d'encadrement (Inspecteurs, personnels de direction, chefs de division ou de service, IATSS...

L'inter catégorialité et /ou inter degrés seront proposées toutes les fois que possible

L'ORGANISATION

À candidature individuelle

Sans appel à candidature (impossibilité pour les enseignants de s'inscrire eux-mêmes, la liste des stagiaires étant dressée par le responsable hiérarchique du stage qui la transmet à la DFP)

LES MODALITES DE LA FORMATION :

Formation d'Initiative Locale (pas d'inscription individuelle)

- ✓ Présentiel,
- ✓ À distance,
- ✓ Hybride ;
- ✓ Conférence, colloque, formation,
- ✓ Accompagnement d'équipes,
- ✓ Analyse de pratiques,
- ✓ Animations pédagogiques
- ✓ Tutorat...
- ✓ La durée en heures et le budget

L'appel d'offres s'insère dans le calendrier prévisionnel suivant :

Février	Préparation et validation du cahier des charges et de l'appel d'offres par le GAFPEN
Fin Février	Diffusion du cahier des charges et de la procédure de l'appel d'offres
Mars à mi-avril	Ouverture de GAIA pour la saisie des offres
Mi-avril début mai	Examen des offres de formation. Sollicitations complémentaires
Mi-avril / Mi-mai	Arbitrage et choix des actions – Préparation finale du PAF
Mi-mai/Mi-juin	Présentation du PAF, pour validation, au Recteur et consultation du CTPA. Mise en ligne du PAF
De mi-juin à mi septembre	Inscriptions et validation des inscriptions Recensement et formulation des besoins au niveau local
Fin septembre à mai	Déroulement des formations

Annexes

7. Le cadre institutionnel (les textes de référence) :

- Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la Fonction publique
- Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État
- Circulaire n° 2016-115 du 19 août 2016 fixant les modalités de la formation continue à distance des professeurs des écoles
- Circulaire n° 2011-042 du 22 mars 2011 fixant les orientations pour la formation continue des personnels enseignants

Circulaire n° 2016-115 du 19 août 2016

Dans le cadre de leurs obligations réglementaires de service telles que définies dans le décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008 et des modalités d'application précisées par la circulaire n° 2013-019 du 4 février 2013, il est fixé que les professeurs des écoles consacrent 18 heures annuelles à l'animation pédagogique ainsi qu'à des actions de formation continue. Les actions de formation continue doivent représenter au moins la moitié des 18 heures et être, pour tout ou partie, consacrées à des sessions de formation à distance sur des supports numériques.

La présente circulaire actualise et remplace la circulaire n° 2013-123 du 13 août 2013 relative à la formation à distance des professeurs des écoles.

Les principes

La formation continue en ligne doit favoriser une réflexion professionnelle ainsi qu'une évolution des pratiques pédagogiques selon une démarche qui place l'enseignant en acteur responsable de sa formation.

Le ministère de l'éducation nationale met à disposition des services de formation continue, des équipes de circonscription et des formateurs, une offre nationale de parcours de formation hybrides, accessible sur la plateforme M@gistère. Cette offre est composée de parcours réalisés par des experts, sous la responsabilité de la direction générale de l'enseignement scolaire, de l'inspection générale de l'éducation nationale, de la direction du numérique pour l'éducation, de Canopé, de l'école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, mais aussi, suite à des appels à projets, par des contributeurs tels que les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (Espe) ou l'Institut français de l'éducation (Ifé).

Les parcours de formation, conçus pour être utilisés en circonscription selon des durées variables, de 3, 6 ou 9 heures, visent à conforter ou perfectionner les compétences des enseignants. Les parcours nationaux font l'objet de descriptifs qui précisent leurs objectifs et leurs contenus ainsi que les durées des sessions de formation en présence et à distance à prévoir.

Les formations hybrides combinant des temps à distance et des temps en présentiel sont à privilégier. Cette modalité offre, en effet, la possibilité d'un parcours inscrit dans la durée permettant à l'enseignant d'éprouver, au sein de sa classe, les éléments développés dans le cadre de la formation et de disposer de temps d'échanges et d'analyses à distance via les outils numériques et lors des regroupements.

La prise en compte et le suivi de la formation continue en ligne au titre des heures réglementaires dédiées à la formation passent nécessairement par l'inscription, via l'application GAIA, à la plateforme M@gistère.

Construction de l'offre à l'échelon académique

Sous la responsabilité des recteurs d'académie et des inspecteurs d'académie, directeurs académiques des services de l'éducation nationale, l'offre de formation inscrite au plan de formation continue des enseignants du premier degré intègre tout ou partie de l'offre nationale, en complémentarité et en articulation avec les dispositifs de formation existants.

L'élaboration de l'offre académique, définie en cohérence avec les priorités nationales et le projet académique, doit prendre en compte les besoins des équipes. Cette construction donne lieu à un travail concerté entre le responsable académique de formation, les inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale, les inspecteurs de l'éducation nationale adjoints, les inspecteurs de l'éducation nationale, dont les chargés de mission départementaux, le(s) responsable(s) de la formation du premier degré en Espe. Dans tous les cas, les parcours retenus doivent permettre le développement professionnel de chacun en offrant la possibilité d'une acquisition ou consolidation des compétences définies par le référentiel des métiers de l'éducation (arrêté du 1er juillet 2013).

La programmation des parcours peut gagner à s'inscrire dans une logique pluriannuelle. Elle veille à intégrer des parcours à l'intention d'équipes qui souhaitent consolider leur expertise pour la mise en œuvre du projet d'école, de la liaison école-collège dans le cadre du cycle 3, ou de thématiques transversales (gestion du temps des élèves, construction des emplois du temps en lien avec les nouveaux rythmes scolaires, activités pédagogiques complémentaires, apprentissage des valeurs de la République, parcours citoyen, égalité filles-garçons, parcours d'éducation artistique et culturelle etc.). Certains de ces parcours peuvent être ouverts à des publics incluant des professeurs de collège, notamment lorsqu'ils portent sur le cycle 3. Le conseil départemental de la formation est consulté sur le déploiement de ces formations hybrides.

Inscription et suivi de la formation en ligne

Les sessions de formation à distance sont mises en œuvre par les équipes de circonscription et les conseillers pédagogiques à mission départementale. Ces sessions s'inscrivent dans le cadre des 18 heures statutaires de formation des professeurs des écoles dont l'organisation et le suivi incombent aux inspecteurs de l'éducation nationale. Le temps consacré par chaque enseignant à suivre un parcours de formation est comptabilisé dans ses obligations de service. La durée de formation décomptée au titre de l'inscription dans un parcours de formation est fixée forfaitairement. Elle correspond à la durée annoncée du parcours (3, 6 ou 9 heures).

Les parcours auxquels les enseignants sont inscrits sont directement accessibles sur la plateforme M@gistère. Ils y accèdent à partir du lieu de leur choix (école, domicile, etc.).

Des outils internes à la plateforme (classes virtuelles, préparations collectives de séance, audioconférences, forums, outils collaboratifs, etc.) permettent au formateur d'accompagner l'enseignant. Une inscription nominative atteste la participation au module de formation et des outils d'auto-positionnement donnent à l'enseignant la possibilité de se situer par rapport aux objectifs de la formation. Ces informations ne sont pas transmises en dehors de ce cadre. Chaque parcours se conclut par un questionnaire permettant de recueillir l'avis des professeurs sur la formation suivie et de contribuer ainsi à en améliorer la qualité. Durant la formation, l'enseignant a la possibilité de renseigner un « carnet de bord ». Cet outil est personnel et chaque enseignant peut choisir de le valoriser.

Pilotage et déploiement de la formation en ligne

Le déploiement et le suivi du dispositif M@gistère auprès des professeurs sont assurés par une équipe de pilotage composée a minima de l'inspecteur de l'éducation nationale chargé du plan de formation, de l'inspecteur de l'éducation nationale chargé de la mission Tice et d'un formateur conseiller pédagogique. L'IEEN chargé de la mission Tice est le relais local privilégié du dispositif académique d'e-formation, en lien avec le réseau national M@gistère. Sous l'autorité du directeur académique des services de l'éducation nationale, il identifie la ou les personne(s) chargée(s) d'accompagner les formateurs, afin de répondre à leurs interrogations techniques sur la gestion des parcours (organisation des sessions, ouverture des droits d'accès notamment). Est privilégié un fonctionnement collégial de l'équipe de pilotage, en évitant l'écueil d'une spécialisation des uns sur les aspects numériques et des autres sur les volets pédagogiques.

La formation des formateurs

La formation à distance suppose un accompagnement particulier ; l'adaptation de la professionnalisation des formateurs est donc déterminante. Elle s'appuie sur le référentiel de compétences du formateur produit par la direction générale de l'enseignement scolaire, en prolongement d'un travail conjoint avec la Chaire Unesco, publié au B.O.E.N. du 23 juillet 2015. Inscrite au plan national de formation via, notamment, le parcours hybride « Former à distance », « Mettre en œuvre des activités sociales à distance » et « Concevoir et animer une classe virtuelle » qui abordent les particularités pédagogiques et techniques liées à l'e-formation, cette professionnalisation gagnera à trouver un relais dans les plans académiques de formation.

La plateforme M@gistère : une offre élargie, disponible en libre accès

Outre les parcours hybrides pris en compte au titre des 18 heures réglementaires, la plateforme M@gistère offre désormais des services élargis. Sont ouverts des modules en accès libre permettant aux professeurs qui le souhaitent de consolider et/ou d'approfondir certains points relatifs aux programmes, dispositifs et/ou pratiques pédagogiques.

L'enrichissement de la plateforme résulte aussi de la valorisation de parcours élaborés par des équipes académiques et départementales, en réponse à des besoins locaux plus spécifiques. Pour intégrer la plateforme M@gistère, ces parcours doivent avoir fait l'objet d'une validation par les corps d'inspection et, dans la mesure du possible, par un(e) universitaire. Une labellisation nationale pourra, de surcroît, être attribuée par le comité éditorial national.

Orientations pour la formation continue des personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale

La formation des enseignants concourt à la qualité de l'offre d'enseignement et à la réussite de tous les élèves, finalité inscrite au cœur de chacune des priorités de la politique éducative. Elle est le principal levier de mise en œuvre des réformes du système éducatif. Toutes les analyses internationales soulignent l'influence déterminante de la formation des maîtres sur la performance des systèmes scolaires.

La formation des personnels doit permettre à chacun de remplir ses missions et d'exercer son métier dans les meilleures conditions mais également de développer ses compétences et d'évoluer dans sa carrière. Elle soutient à cet égard la réalisation de trois objectifs : enrichir les compétences validées par le diplôme initial, valoriser l'expérience professionnelle, accompagner la mobilité.

La présente circulaire fixe les 10 axes majeurs qui doivent inspirer le renouveau de la politique de formation continue des enseignants, tant au niveau national qu'au plan académique.

Principes d'action pour une formation renouvelée

1 - Affirmer la continuité entre formation initiale et formation continue

La réforme du recrutement et de la formation des enseignants conduit à mieux articuler formation initiale et formation continue, dans un continuum de formation professionnelle depuis la préparation des concours jusqu'à la formation tout au long de la vie. Il est ainsi essentiel que les compétences professionnelles, acquises notamment lors des stages en master, soient développées et enrichies dans le cadre de la formation continue.

L'offre de formation continue des enseignants met l'accent sur :

- l'adaptation aux nouveaux enjeux du système éducatif, notamment ceux liés à la personnalisation des parcours scolaires ;
- l'accompagnement de la mise en œuvre des réformes pédagogiques et des évolutions des programmes ;
- les questions de conduite de classe, la gestion de conflit, la sécurité à l'école, notamment pour les enseignants stagiaires ;
- le développement des usages du numérique.

Dans cette perspective, la formation doit pouvoir bénéficier de l'apport de la recherche universitaire et s'y référer, tant pour enrichir le niveau et les domaines de connaissances des enseignants, que pour irriguer leur formation des résultats de la recherche appliquée à la classe.

2 - Adosser les plans de formation au référentiel de compétences professionnelles

Il est indispensable que les actions de formation soient construites en prenant appui sur le référentiel des 10 compétences professionnelles des enseignants, documentalistes et conseillers principaux d'éducation, fixé par l'[arrêté du 12 mai 2010](#), qui détermine, pour toute la carrière, les connaissances, capacités et attitudes professionnelles à mettre en œuvre.

En tant que référence commune à tous les acteurs du système éducatif, ce référentiel exprime les exigences de l'État employeur et facilite l'évaluation immédiate et à plus long terme, notamment lors de la validation des acquis de l'expérience. Il guide la conception des contenus de formation et favorise les actions transversales. Il contribue à la cohérence et à la lisibilité de l'offre de formation.

Ce référentiel sert de repère dans l'appréciation des besoins en formation tout au long de la vie et contribue à l'amélioration des compétences professionnelles, y compris pour définir des perspectives d'évolution de carrière et de mobilité.

3 - Placer la formation continue au cœur de la politique de GRH

La formation continue doit permettre aux enseignants de renouveler et d'approfondir leurs connaissances comme leurs compétences professionnelles et d'accéder à des promotions internes. Les enseignants doivent être accompagnés dans le développement de leur carrière comme dans leurs projets de mobilité et de préparation à l'exercice de nouvelles fonctions.

Les formations suivies et les besoins de formation exprimés sont pris en compte dans le cadre de l'évaluation individuelle des professeurs.

De manière à ancrer le métier dans un parcours professionnel et à valoriser la formation tout au long de la vie, est créé un portefeuille de compétences croisant les données sur les acquis de la formation et celles liées à la carrière et à la mobilité. Ce portefeuille de compétences dématérialisé peut enregistrer les appréciations et conseils des inspecteurs pédagogiques territoriaux et des conseillers mobilité carrière. Il est mis en place dès l'année de stage. Il s'appuie sur le référentiel de compétences fixé par l'arrêté du 12 mai 2010.

Afin d'aider en priorité à la réalisation du projet personnel de mobilité, le droit individuel à la formation (Dif) a été mis en place depuis le mois de septembre 2010. Chaque enseignant pourra en bénéficier en dehors de son temps de travail, pendant les vacances scolaires, à raison de 20 heures par an dans la limite de 120 heures. Le Dif viendra en complément du plan de formation décidé par l'administration.

Les formations suivies sont prises en compte pour l'accès aux postes à profil.

Le directeur des ressources humaines et le responsable académique de la formation contribuent ensemble, sous l'autorité du recteur, à la définition et la mise en œuvre de la politique académique de formation.

Offre de formation

4 - Clarifier les priorités de l'offre de formation

Un programme national de formation (PNF) global, plus lisible et affichant les priorités nationales, se substitue désormais au programme national de pilotage. Il met en évidence les grandes orientations de la politique de formation et oriente les politiques académiques de formation qui doivent correspondre en grande partie aux priorités nationales.

Le PNF s'adresse principalement aux personnels d'encadrement académique et départemental qui ont pour mission, sous l'autorité du recteur, de concevoir, d'encadrer et de mettre en œuvre la politique éducative nationale.

Il rassemble dans un document unique, publié annuellement, l'ensemble des actions nationales de formation proposées par le ministère aux corps d'inspection, aux cadres et aux personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

Ces actions nationales privilégient les formations de formateurs, le développement de réseaux nationaux et académiques de formateurs.

5 - Adapter l'offre aux besoins de formation

Les priorités sont fixées et hiérarchisées chaque année en fonction de l'évolution des orientations nationales et des besoins académiques. L'innovation est au cœur de l'adaptation constante de l'offre de formation. Les plans académiques annuels de formation doivent par conséquent échapper à toute forme de reconduction automatique.

Les actions de formation sont élaborées à partir d'une analyse fine des besoins qui impose de croiser les priorités nationales et académiques. L'évaluation du plan de formation de l'année précédente est un préalable indispensable.

Sur les thèmes prioritaires, telle la gestion de classe pour les nouveaux enseignants, ou la réactualisation des connaissances en lien avec les évolutions de la recherche, chaque académie peut définir un temps minimal de formation et en fixer la périodicité.

De manière à bénéficier d'effets à long terme sur les pratiques pédagogiques et sur les résultats des élèves, et afin de pouvoir les évaluer, il est souhaitable, dans la mesure du possible, d'intégrer l'offre de formation dans une programmation tri-annuelle.

L'accessibilité et la lisibilité de l'offre académique de formation doivent être améliorées. À cet effet, une architecture commune de publication en ligne sera proposée pour mettre en cohérence la présentation des plans académiques et départementaux de formation.

Dans le 1er degré, le recteur s'assure que les actions de formation concourent à la mise en œuvre des orientations prioritaires de la politique éducative, notamment dans le domaine des apprentissages fondamentaux. Il coordonne les plans départementaux, s'assure de leur cohérence et favorise leur regroupement au sein d'un plan académique unique. Les 18 heures de formation prévues par les obligations réglementaires de service des professeurs des écoles font partie intégrante du plan départemental de formation du 1er degré. À ce titre, elles relèvent des mêmes priorités.

Les autorités académiques portent une attention particulière à la détermination des enveloppes dévolues à la formation continue, au moment des arbitrages liés à la répartition des crédits hors titre 2 des budgets opérationnels de programme. Des formations communes entre enseignants du premier degré et du second degré sont encouragées et peuvent conduire à la mutualisation des crédits disponibles, notamment sur les budgets opérationnels des programmes 140 et 141.

Les actions de formation et de publication de ressources des opérateurs publics (Esen, Scéren CNDP-CRDP, Cned, Greta, etc.), universitaires (UFR disciplinaires) et privés doivent être complémentaires et contribuer à optimiser l'offre nationale de formation et sa déclinaison en académie et à répondre aux besoins différenciés en ingénierie de formation et de ressources.

Le plan académique de formation est soumis chaque année au comité technique paritaire académique.

Acteurs et modalités de la formation

6 - Enrichir le vivier des formateurs

Les réseaux de formateurs et les missions des référents dans chaque domaine doivent être identifiables. Chaque académie publie en ligne en début d'année scolaire un répertoire académique de l'ensemble des formateurs et des personnes ressources qui constituent le réseau académique de formation pour les premier et second degrés. Les compétences avérées des acteurs de la formation sont précisées.

L'exercice de fonctions de formateur doit faire partie de l'évolution de carrière d'un enseignant et répondre en permanence aux priorités nationales et académiques de formation.

Le renouvellement du vivier de formateurs et l'identification de nouvelles personnes ressources contribuent à créer un maillage académique propice à une diffusion efficace et appropriée des formations. Le choix des formateurs est d'abord commandé par les contenus de formation à développer et non par les seules compétences des formateurs disponibles. Le vivier des formateurs est ouvert aux experts extérieurs à l'Éducation nationale (enseignants-chercheurs, professionnels, prestataires de formation spécialisés, etc.) et est régulièrement renouvelé.

7 - Faire de l'établissement et de la circonscription les lieux privilégiés de la formation des enseignants

Les actions de formation sont organisées au plus près du lieu d'exercice des publics auxquels elles s'adressent : groupes d'écoles et circonscriptions dans le premier degré, bassins et établissements ou groupes d'établissements dans le second degré. Elles s'inscrivent dans le projet d'école ou d'établissement et peuvent figurer dans le contrat d'objectifs de l'établissement ou de la circonscription. Le conseil des maîtres de l'école et le conseil pédagogique de l'EPLE sont consultés sur l'évaluation des besoins et la pertinence des actions mises en œuvre.

La collaboration des corps d'inspection territoriaux, des personnels de direction, des maîtres formateurs et des conseillers pédagogiques est au cœur de la réussite du dispositif.

Les chefs d'établissement contribuent à l'analyse personnalisée des besoins de formation et à l'évaluation de l'impact des actions conduites. Ils veillent à ce que les actions de formation ne privent pas les élèves des heures d'enseignement qui leur sont dues. Lorsqu'un enseignant est appelé à suivre une formation pendant ses heures de service, les modalités de son remplacement sont déterminées dans un délai suffisant pour garantir la continuité des enseignements, notamment en utilisant les heures de remplacement de courte durée.

Dans le 1er degré, les IEN contribuent directement à l'organisation, de manière coordonnée au sein du département, des actions d'animation et de formation prévues dans le cadre des 18 heures figurant dans les obligations réglementaires de service des personnels enseignants du 1er degré. Ils s'assurent du caractère effectif de ces actions et de l'assiduité des professeurs. Ils en mesurent les effets lors des inspections individuelles et des évaluations d'écoles.

8 - Développer la formation à distance et mutualiser les ressources

La formation à distance, complémentaire de la formation en présentiel qui demeure essentielle, doit être développée en prenant appui sur les plates-formes existantes et notamment <http://national.pairformance.education.fr>.

À l'image de ce qui s'organise en 2010-2011 pour la rénovation de la voie STI2D, l'offre nationale de formations en ligne sera complétée par des déclinaisons académiques, chaque académie devant disposer d'une plate-forme destinée à assurer ses propres formations en ligne.

Au plan national, la production de modules de formation en ligne pour les enseignants est coordonnée par la direction générale de l'enseignement scolaire en s'appuyant sur l'expertise de l'inspection

générale de l'Éducation nationale et des corps d'inspection territoriaux. Cette offre nationale de formation est prévue pour faciliter la déclinaison académique de formation en fournissant des modules de mise en œuvre articulant des temps en présence et des formations à distance. Le pôle CNDP-Cned contribue à la production de parcours de formation en ligne pour les enseignants.

Le site [Éduscol](https://eduscol.education.fr/) comporte un espace dédié à la formation permettant une mutualisation de ressources, d'usages et de bonnes pratiques académiques. D'autres espaces contribuent au développement de compétences en ingénierie de formation et favorisent la continuité entre le PNF et les actions en académie, notamment pour l'accompagnement des professeurs stagiaires.

Des portails disciplinaires permettront de donner accès à toutes les informations et ressources pertinentes pour le métier d'enseignant dans une discipline donnée.

Pilotage partagé

9 - Évaluer l'efficacité de la formation

Les actions de formation sont systématiquement accompagnées d'une évaluation propre à permettre d'ajuster l'offre aux besoins de formation. Chaque session de formation se conclut par une phase d'évaluation. Les services départementaux et académiques de formation rassemblent, analysent et synthétisent les données issues de ces évaluations. Ils conduisent en outre, en lien avec les corps d'inspection, des études permettant de mesurer l'impact des actions de formation sur les pratiques professionnelles et la qualité des enseignements.

Au plan national, l'enquête annuelle « Données sur la formation continue des enseignants du premier et du second degré » permet de nourrir le dialogue entre le ministère et les académies en intégrant un volet qualitatif pour améliorer l'évaluation de l'action nationale de formation.

La direction générale de l'enseignement scolaire a mis en place, dès la rentrée 2010, une application décisionnelle nationale, nommée Egide, concernant la formation continue des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation. Cette application recueille toutes les semaines des données extraites des bases académiques Gaia pour les premier et second degrés et permet à l'administration centrale, aux académies et aux départements, tout au long de l'année, d'avoir accès à ces données.

10 - Rapprocher le dialogue entre l'administration centrale et les académies

Un comité national de suivi de la formation est créé, copiloté par la direction générale de l'enseignement scolaire et la direction générale des ressources humaines. Il associe l'inspection générale de l'Éducation nationale, l'inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et des représentants des académies.

Ce comité veille à l'articulation entre formation initiale et formation continue. Il se prononce chaque année sur les priorités de la politique de formation continue et s'assure de leur mise en œuvre. Il dresse le bilan annuel de la formation, établi à partir des enquêtes et évaluations nationales et académiques. Il dresse le bilan des moyens budgétaires mobilisés chaque année pour la formation.

La direction générale des ressources humaines anime, en liaison avec la direction générale de l'enseignement scolaire, le réseau des responsables de formation académiques.

La politique de formation, et ses effets, sont analysés chaque année dans le cadre du dialogue de gestion entre l'administration centrale et les académies.