



**ACADÉMIE
DE BESANÇON**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Grenelle de l'éducation

engagement #12

École académique de la formation continue

Projet décembre 2021



SOMMAIRE

VOLET I

**STRATÉGIE ET GOUVERNANCE GLOBALE
(PRINCIPES GÉNÉRAUX)**

VOLET II

STRUCTURATION DE L'ÉCOLE

VOLET III

PROJET PÉDAGOGIQUE

VOLET IV

**ÉVALUATION, INDICATEURS DE RÉUSSITE
ET DÉMARCHE QUALITÉ**

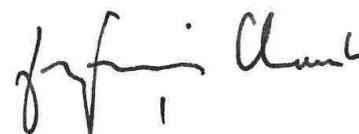
PRÉAMBULE

« Si l'on veut conserver à l'enseignement sa haute qualité, il est juste de préserver la dignité des maîtres, d'assurer leur prestige social, de favoriser leur perfectionnement professionnel ». Telle était l'une des premières recommandations du projet de réforme de notre système éducatif emblématique de la Libération, conformément au programme de gouvernement du Conseil national de la Résistance. Il est resté une référence sous le nom de « plan Langevin-Wallon », Paul Langevin et Henri Wallon ayant successivement présidé la commission qui l'a élaboré. Dès les années 1950, la notion de « formation permanente » est venue, depuis le monde de l'entreprise, compléter celle de « perfectionnement professionnel ».

Nous préférons aujourd'hui parler de « développement professionnel » et de « formation continue », ou de « formation tout au long de la vie ». Mais ce sont les mêmes idéaux qui nous animent, les mêmes ambitions que nous portons, la même volonté d'organiser, pour tous les professionnels de notre monde éducatif, les formations dont ils sont les premiers à éprouver le besoin. Tel est bien l'objectif de principe qui a justifié la création d'écoles académiques de la formation continue. Mais son caractère de généralité ne signifie pas plus aujourd'hui qu'hier qu'il doit être poursuivi de manière uniforme, invariable sur l'ensemble du territoire français.

Quels caractères originaux revendiquons-nous pour le projet d'école que nous présentons au titre de l'académie de Besançon ? Le principal est sans doute l'affirmation d'une unité globale qui suppose à la fois les échanges et la recherche des complémentarités entre les degrés et les voies d'enseignement, et la volonté d'associer à la formation continue ainsi conçue tous les acteurs qui ont vocation à y apporter une contribution utile : l'INSPÉ, donc l'université, parce que nous entendons renforcer la place de la recherche à chaque étape de la formation ; les services régionaux mis en place depuis le 1^{er} janvier 2020 dans des domaines primordiaux comme le numérique éducatif, l'éducation artistique et culturelle ou les relations internationales ; le Réseau Canopé, enfin, associé d'emblée à la conception de la Maison universitaire de l'éducation dont nous portons le projet innovant pour l'ensemble de la région académique Bourgogne Franche-Comté.

Les pages qui suivent attesteront, je veux le croire, la sincérité d'un engagement, la richesse et l'ampleur d'un travail préparatoire accompli dans des délais très courts et l'intention d'inscrire nos actions dans une démarche d'amélioration continue.



Jean-François Chanet

Recteur de la région académique Bourgogne-Franche-Comté,
et de l'académie de Besançon, Chancelier des universités

INTRODUCTION

LES GRANDS ENJEUX

L'ensemble des personnels de l'éducation nationale (professeurs, inspecteurs, personnels de direction, accompagnants d'élèves en situation de handicap, assistants d'éducation, administratifs, techniques, sociaux, de santé, etc.) forme une communauté professionnelle à la fois une et diverse, animée par les valeurs qui fondent l'École républicaine 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, et faire évoluer leurs pratiques professionnelles en tenant compte en particulier des évolutions scientifiques, techniques, sociales et sociétales pour toujours mieux répondre aux besoins des élèves. Le partage des expériences entre pairs contribue à ces objectifs.

Trois enjeux de la formation se détachent :

- 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 et la nouvelle politique RH et de formation ministérielle : l'accompagnement des parcours, une formation en/de proximité, la personnalisation de la formation.

CONTEXTE DE L'ÉCOLE

Le 26 mai 2021, le ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports a annoncé **douze 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 (« Permettre à chacun d'être acteur de son propre parcours ») et le dixième engagement (« Gérer les ressources humaines au plus près des territoires »), ont 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 (engagement douze : Faciliter l'accès à une formation continue davantage diplômante »), 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. Cette démarche présuppose la définition d'une véritable stratégie de formation au niveau de chaque académie.

L'académie de Besançon s'est saisie de cette opportunité qui lui permet d'amplifier et de porter plus collectivement une évolution du service de la DIFOR entreprise depuis deux ans et dont la direction issue des principes du schéma directeur de la formation continue 2019-2022 est convergente avec les orientations de l'EAFc (école académique de la formation continue).

À la faveur d'un changement de RAF, en mars 2020, plusieurs chantiers ont été ouverts au cours de l'année 2020-2021, dès avant les annonces du Grenelle de l'Éducation.

Pour concrétiser la priorité académique concernant l'école inclusive, la DIFOR a expérimenté une organisation interne consacrant un « pôle scolarités inclusives », visant à mettre en cohérence les formations relevant de cette politique publique dans une acception large intégrant autour de la prise en charge du handicap, les questions liées à la persévérance scolaire et celles de la prise en compte de toutes les formes d'allophonie ou d'accès à la langue de scolarisation. Ce pôle, constitué de trois personnels, dont deux conseillers en formation, a permis d'améliorer la qualité des échanges avec les partenaires, de créer une synergie des acteurs et de fluidifier les procédures de conception et d'ingénierie des formations de ce champ.

Considérant que la présentation du PAF au moyen de l'outil de gestion GAIA et d'une application exploitant ses données essentiellement gestionnaires n'était pas favorable à l'exploration de l'offre par les personnels, et analysant que la pratique de consultation par les usagers de cette offre ainsi triée focalisait sur les quelques formations métiers (et même essentiellement disciplinaires pour les enseignants), la DIFOR a développé un outil centré sur l'utilisateur, permettant un tri par l'étiquetage des modules, ainsi qu'un moteur de recherche.

La campagne d'inscription unique en septembre, en cours jusqu'alors, répondant d'abord aux contraintes de gestion, et peu favorable à la démarche d'entrée dans une trajectoire de formation, a été élargie à trois campagnes successives (septembre, novembre et février) ramenant la question de la formation continue dans les préoccupations des personnels à trois moments qui sont autant d'occasions d'une communication renouvelée. Les offres ont également été datées pour restreindre l'incertitude des programmations.

Le recueil de l'expression des besoins en formation, dimension insuffisamment prise en compte jusque-là, a fait l'objet d'une campagne ciblée sur les personnels ATTS, public à la fois en déficit d'offre et peu utilisateur du service.

Par ailleurs, les effets de la crise sanitaire et de la nécessaire continuité pédagogique ont mis un coup d'accélérateur sur la formation des formateurs à l'hybridation numérique et aux pratiques d'andragogie à distance qui restaient un champ circonscrit à quelques praticiens jusque-là. La DRNE a porté un programme massif de formations permettant de maintenir un effort de formation pendant les périodes qui n'autorisaient pas de présentiel pour la formation continue.

Ces évolutions de pratiques ont été l'occasion d'une dynamique du changement dans laquelle s'est inscrite positivement la démarche de création de l'école académique de la formation, et que celle-ci a amplifiée.

L'engagement de tous les acteurs de la formation, et leur adhésion aux principes du cahier des charges de l'expérimentation, a permis dès la désignation par le recteur du directeur préfigurateur, et dans un calendrier extrêmement contraint, de travailler à la recherche des plus-values permises par ce projet. Un comité de pilotage a validé les orientations et principes proposés par le préfigurateur sur la base du cahier des charges de l'expérimentation et des premiers dialogues avec la Centrale ; un bureau exécutif (BE) se réunit toutes les semaines depuis le 8 novembre. Il rassemble, autour du directeur préfigurateur, la DRH, les DASEN ou leurs adjoints, les doyens des corps d'inspection, la CARDIE, la DRNE, la DRAREIC, la DRAEAC, la DRAJES, l'INSPÉ, Réseau Canopé, le chef de service de la DIFOR. Cinq groupes de travail, pilotés par des membres du BE ont porté des réflexions et propositions qui ont été discutées au sein du BE.

Ce présent projet d'école est élaboré sur la base d'hypothèses issues de ces travaux. Il constitue également un plan de travail pour les trois années à venir. Il suppose que soit déployée une démarche d'évaluation en cours de mise en œuvre et intégrera des évolutions probables.

Il vise à :

- présenter la gouvernance et la stratégie globale de l'école (volet I) ;
- expliciter la structuration particulière choisie pour mettre en place cette gouvernance (volet II) ;
- détailler le projet pédagogique de l'école (volet III) ;
- annoncer les objectifs et les indicateurs prévus pour une évaluation au service d'une démarche qualité (volet IV).

VOLET I

**STRATÉGIE ET
GOUVERNANCE GLOBALE
(PRINCIPES GÉNÉRAUX)**

1 - ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

1) INSCRIRE LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE DE TOUS LES AGENTS DE L'ACADÉMIE DANS LA DYNAMIQUE SYSTÉMIQUE DE LA MAISON UNIVERSITAIRE DE L'ÉDUCATION (MUE)

Lancée en juillet 2017, la « Maison universitaire de l'éducation Bourgogne-Franche-Comté » (MUE BFC) associe les rectorats de Besançon et de Dijon, la Comue UBFC, les universités de Bourgogne et de Franche-Comté et Réseau Canopé-Direction territoriale académies de Besançon et de Dijon.

Ces six acteurs majeurs de l'éducation en région se sont engagés à relever ensemble et de façon systémique les défis éducatifs du XXI^e siècle qui se posent à l'enseignement scolaire et supérieur.

Pour cela, ils partagent la vision d'une MUE BFC qui fédère et met en synergie les compétences et les expertises de la recherche et de l'éducation et fait évoluer les pratiques par l'information, la formation et le développement professionnel des formateurs, des enseignants et des enseignants-chercheurs.

Située au cœur d'un écosystème d'excellence pédagogique, didactique et scientifique innervé par l'innovation et ouvert sur la société, la MUE BFC a vocation à irriguer l'ensemble du territoire, en combinant l'initial et le continu, le formel et l'informel, le matériel et l'immatériel.

ELLE A POUR OBJET :

- la constitution d'un cadre de recherche et développement de rayonnement international pour l'éducation ; **diantre !**
- l'ouverture internationale ;
- la transformation pédagogique dans l'enseignement scolaire et supérieur ;
- le développement de la culture du numérique chez les enseignants et les enseignants-chercheurs ;
- la formation initiale et tout au long de la carrière des enseignants ;
- l'évaluation et l'amélioration continue des pratiques et des dispositifs ;
- la communication, la valorisation, le transfert et l'essaimage des bonnes pratiques.

(<https://mue-bfc.fr/la-maison-universitaire-de-leducation-bourgogne-franche-comte/>)

?

2) CONSTITUER UNE COMMUNAUTÉ APPRENANTE DES ACTEURS DE LA FORMATION CONTINUE (LE LAB'EAFC) DE NATURE À LES IMPLIQUER DANS UN PROJET COLLECTIF QUI IDENTIFIE LA « MARQUE EAFC »

L'EAFC se dote d'un outil de développement professionnel, le « Lab'EAFC », pierre angulaire de la coopération et d'une culture commune de tous les acteurs/formateurs grâce à la mise en place d'une communauté de pratiques apprenante.

SES OBJECTIFS SONT LES SUIVANTS :

contribuer à la mise en œuvre d'une ingénierie de formation et de services au sein de l'EAFC en partageant une culture commune et en incitant à la collaboration entre les acteurs/formateurs de l'EAFC afin de :

- partager, mutualiser, collaborer et co-construire ;
- se former pour mieux former ;
- expérimenter et innover ;
- faire de l'EAFC une communauté de pratiques apprenante au service de la formation de l'ensemble des personnels de l'académie.

Pratiquement, le **Lab'EAFC** concevra et animera, sous la responsabilité du directeur de l'école, des événements, des rencontres, des webinaires mais aussi des cycles thématiques consacrés à l'ingénierie et aux techniques de formation, permettant tant les montées individuelles en compétence que la dissémination d'une culture commune d'EAFC.

C'est à partir de ces activités que se créeront, suscitées et animées par le Lab, les « communautés apprenantes » appelées elles-mêmes à se former pour mieux former ensuite les enseignants.

3) CONSTRUIRE UN MODÈLE DE FORMATION CONTINUE QUI PERMETTE DES TRAJECTOIRES DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

L'offre de formation sera constituée sur un modèle dont l'élaboration et les attendus répondront aux objectifs décrits dans le présent projet. Son principe est de passer d'une offre modulaire ponctuelle et circonscrite en « actions de formations », à une offre accompagnant dans la durée le développement des compétences professionnelles, de la manière la plus personnalisable possible.

4) AMÉLIORER LA PRÉSENCE DE LA FORMATION CONTINUE DANS L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS (COMMUNICATION, LISIBILITÉ ET ACCESSIBILITÉ DE L'OFFRE, RÉPONSE AUX BESOINS EXPRIMÉS)

La formation continue est trop peu au centre des intérêts professionnels des personnels, et ce pour des raisons liées à la qualité des formations, à la réponse imparfaite qu'elles apportent à leurs besoins, à une appétence amoindrie par ces motifs, mais également pour des raisons liées à la complexité de son accès, à sa communication et à sa lisibilité.

Il convient de lever ces obstacles de sorte que la formation continue intègre plus naturellement l'environnement professionnel de tous.

5) AUGMENTER LA PART D'AGENTS FORMÉS DANS TOUS LES MÉTIERS ET LA DURÉE DE FORMATION SUIVIE

Dans le prolongement du point précédent, les stratégies d'offre de formation et l'accompagnement individuel des personnels à l'occasion des différents moments de leur carrière devront engager dans la formation, sur le mode de l'attractivité suscitée par la qualité et la réponse à leur besoin, tous les personnels dans tous les métiers et sur tous les territoires.



6) ACCOMPAGNER LES ÉTABLISSEMENTS DANS DES POLITIQUES DE FORMATION DE CONTEXTE EN LIEN AVEC L'ÉVALUATION DES UNITÉS D'ENSEIGNEMENT

Le dispositif d'évaluation des établissements, en cours de déploiement dans le second degré et, depuis cette année, dans le premier degré, est une opportunité majeure d'identifier, dans les communautés éducatives des établissements, des pistes de développement professionnel collectif.

La double démarche d'auto-évaluation et d'évaluation externe permet de faire apparaître des besoins objectifs, 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.

7) ARTICULER LA FORMATION CONTINUE À LA FEUILLE DE ROUTE RH PAR LA PRISE EN COMPTE DE LA FORMATION DANS LES TRAJECTOIRES DE CARRIÈRE

L'un des volets majeurs de la feuille de route RH académique consiste à accompagner les personnels tout au long de leur carrière, au plus près de leurs besoins.

La formation, et avec elle la montée en compétences des personnels, est un enjeu fondamental dans un contexte de forte évolution des missions, tant pour les enseignants que pour les personnels des filières administratives et techniques.

Cela s'inscrit également dans une perspective de mobilité fonctionnelle de plus en plus souhaitée par les agents, que celle-ci se fasse dans l'éducation, en dehors de l'éducation nationale ou dans un aller-retour.

Accéder facilement à une formation continue de qualité contribue grandement à la qualité de vie au travail. Être régulièrement formé permet de redonner du sens aux tâches quotidiennes, valorise l'agent qui accomplit mieux ses missions et permet de construire son propre parcours d'évolution professionnelle.

L'école académique de la formation continue constitue donc un outil fondamental de réussite des objectifs de la feuille de route en ce qu'elle permettra la construction de parcours individuels et collectifs, à l'échelle d'une école, d'un établissement, d'un service, en inter-services ou à l'échelle d'un réseau d'éducation.

2 - LES AXES PRIORITAIRES

Sur la base de ces orientations stratégiques, l'EAFC se fixe les quatre axes opérationnels prioritaires suivants qui forgeront son identité. Ils relèvent de pratiques nouvelles sur lesquelles se fonde la conduite du changement.

- **Un pilotage intégratif**, réunissant autour d'un même objet tous les acteurs et toutes les expertises.
- **Le Lab'EAFC**, outil de développement professionnel des collaborateurs de l'EAFC, agissant comme une « école interne » agile, ayant pour ambition de créer une culture EAFC partagée et disséminée, de favoriser les échanges et d'animer des groupes de travail, conçus pour être de véritables communautés apprenantes.
- **Une démarche d'innovation-expérimentation-recherche accompagnée par le PARDIE** pour la mise en œuvre de l'école elle-même.
- **L'élaboration d'une méthodologie** de co-construction d'une offre répondant au cahier des charges du présent projet.

Les mécanismes mis en jeu autour de ces axes et les effets attendus sont décrits à plusieurs endroits du présent projet d'école.

3 - MODALITÉS DE DIRECTION DE L'ÉCOLE

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

Le directeur de l'EAFC nommé par le recteur pour la durée du présent projet d'école (2022-2025) est Augustin Guillot, IA-IPR. Il déploie son action sur la base d'une fiche de poste et met en œuvre les orientations générales définies au sein du conseil d'école par le recteur qui le préside.

Les membres du comité de direction académique restreint (DASEN, SG, SGRA, DRH) sont membres du conseil d'école et assurent autour du recteur la cohérence des orientations de ce conseil avec celles de l'académie en matière de politique de formation.

La direction de l'EAFC est composée du directeur, de ses deux adjoints et des pilotes des pôles. Elle se réunit à l'initiative du directeur en tant que de besoin, dans les locaux de l'EAFC, et a minima une fois par mois. Le directeur et ses deux adjoints travaillent en proximité permanente.

Le directeur et l'équipe de direction mettent en œuvre les décisions opérationnelles de cette politique dans le cadre d'action de l'académie organisé par la secrétaire générale d'académie et le secrétaire général de la région académique pour ce qui concerne les services régionaux.

La directrice des ressources humaines et le directeur de l'EAFC portent ensemble, chacun pour ce qui le concerne, la politique RH de l'académie, dont les principes sont décrits dans la feuille de route RH de l'académie. Cette feuille de route engage l'action de l'EAFC. Sa mise en œuvre est portée conjointement avec la directrice des ressources humaines qui siège au conseil d'école et co-pilote un pôle de l'EAFC, selon l'organisation décrite ci-dessous.

Tous les acteurs du pôle RH qui accompagnent des situations individuelles dans des projets de reconversion choisie ou contrainte, ou qui accompagnent des situations de collectifs de travail, auront à travailler en lien avec l'école dans des modalités d'échanges qui restent à définir. Les conseillers RH de proximité joueront un rôle essentiel.

4 - 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 le recteur et est composé autour de lui comme suit : le secrétaire général de région académique, la secrétaire générale, la SGa-DRH, les IA-DASEN des quatre départements, les doyens des corps d'inspection, le DAFPE, les CARDIE, la DRNE, la DRAREIC, la DRAEAC, la DRAJES, le CTASH, le directeur de l'INSPÉ, le directeur territorial de Réseau Canopé, le directeur exécutif de la MUE, un chef d'établissement,

comme ça on est sûr que les personnels ne demanderont rien...

un représentant de la présidence de l'UFC 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. Un règlement intérieur fixe le fonctionnement du conseil et les règles de délibération.

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**, dont les prérogatives sont fixées par le schéma directeur de la formation. Les conseils départementaux de la formation voient leurs missions assurées par ce conseil académique, dans la mesure où les formations du premier degré sont pilotées à l'échelon académique (quoique soit conservée une organisation départementale ; voir ci-dessous).

Des commissions ad hoc, enfin, seraient créées au besoin, réunissant des membres de ce conseil avec les conseillers en formation de l'E AFC, les prescripteurs de formation, les conseillers techniques, les formateurs, pour élaborer la réflexion et l'opérationnalité des orientations du conseil.

5 - RAYONNEMENT DE L'ÉCOLE ET TERRITOIRES

1 - UN RÉSEAU DE PARTENARIATS

L'école intègre dans sa gouvernance (*voir ci-dessous*) **Réseau Canopé et l'INSPÉ**, non seulement au sein du conseil d'école, mais également, sous réserve de la conclusion de conventions fixant les engagements réciproques de ces partenaires avec l'E AFC, dans le pilotage de pôles de l'E AFC. Ils contribueraient également aux travaux des autres pôles (*voir détail ci-dessous*).

En outre, Réseau Canopé animerait le Lab'E AFC.

L'université de Franche-Comté, membre de l'UBFC, siège au sein du conseil d'école, ainsi que la MUE.

La PFRH, le CEFPEP, l'Ifé sont des partenaires habituels, dont l'offre pourra constituer des modules intégrés dans les parcours individuels.

Un partenariat avec le CNAM est envisagé, dans la mesure où ses formations, tout comme celles de l'UFC ou des établissements d'enseignement supérieur du site BFC, pourraient constituer des briques de parcours susceptibles d'acquies à ceux qui les suivent des ECTS.

Via le PARDIE, l'Ifé, le CNES, la FR-EDUC et l'INSPÉ constitueront des partenaires pour l'innovation et le lien avec la recherche notamment.

2 - MAILLAGE TERRITORIAL ET PROXIMITÉ

L'E AFC porte l'ambition d'ajuster son programme de formation aux réalités qui constituent les périmètres professionnels des agents.

AINSI LE MAILLAGE TERRITORIAL ENVISAGÉ RÉPOND AU CROISEMENT

DE DEUX ATTENDUS :

- l'un proprement **géographique**, de proximité physique, qui suppose un réseau de lieux de proximité identifiés, appuyé sur les sites départementaux de l'INSPÉ et de Réseau Canopé, ainsi que d'établissements partenaires labellisés et qui auront conventionné avec l'E AFC ;
- l'autre, **de contexte**, plus important encore, qui suppose des modalités d'actions déployées dans les réseaux de personnes et de structures : réseaux de formateurs identifiés et reconnus par leurs champs de compétence, réseaux d'éducation organisant les parcours des élèves, réseaux d'éducation prioritaire, écoles et établissements évalués, constellations, circonscriptions, départements, etc.

Ces deux attendus ne sont pas nécessairement dépendants, la proximité visée n'étant pas toujours d'abord géographique mais ils sont liés et constitueront une priorité de conception et d'organisation des formations portées par l'E AFC.

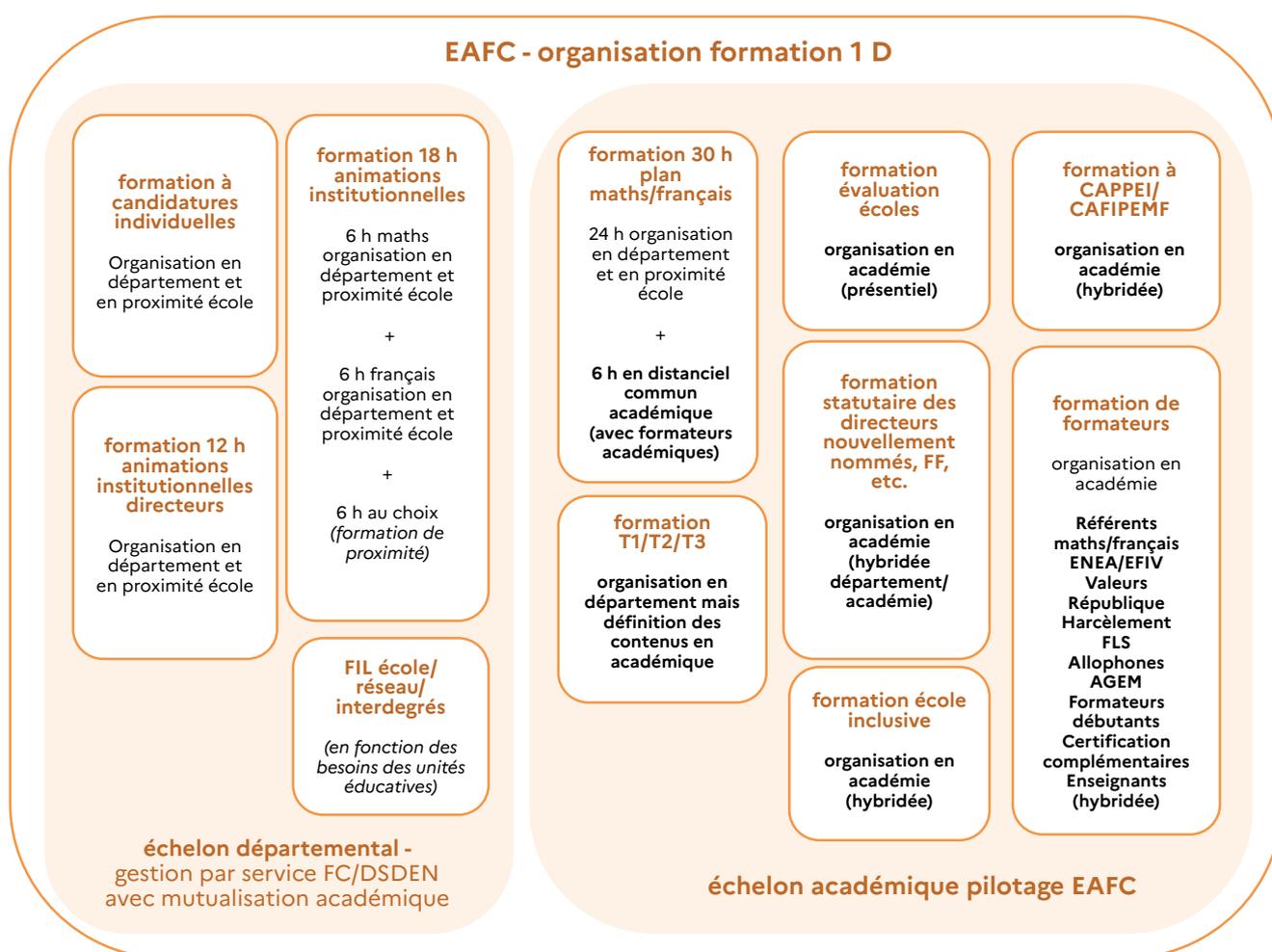
3 - LE PREMIER DEGRÉ : ACADÉMIE ET DÉPARTEMENTS

À cet égard, les formations destinées aux enseignants du premier degré relèvent de cet exercice de proximité de contexte qui peut tirer bénéfice d'un pilotage académique. L'E AFC, en lien étroit avec les DASEN et leurs A-DASEN du premier degré, se propose d'engager les acteurs de la formation du premier degré dans le cadre d'expertise et de dynamique collective qu'elle va créer autour du Lab'E AFC.

ÉCOLE ACADÉMIQUE DE LA FORMATION CONTINUE

Dans un premier temps et pour la durée du présent projet, les DSDEN conserveront les moyens de gestion administrative et budgétaire des formations des départements (BOP 140), ainsi que les procédures d'organisation logistique, en particulier la gestion des moyens de remplacement qui relève de leurs compétences.

Une ligne de partage, définie de gré à gré avec les IA-DASEN et les CFC des départements, identifie les plus-values d'un pilotage académique susceptible de définir un cadre commun conforme aux attendus de l'EAFC et permettant l'élaboration collective de parcours de formations partagés ou mutualisés pilotés au sein de l'EAFC, dans le cadre du cycle « premier degré » (voir ci-dessous). Les CFC des départements travaillent ensemble, au sein de l'EAFC et avec ses moyens-supports, à l'élaboration des parcours académiques de ce cycle, qui pourront être déclinés par département.



4 - LIENS ENTRE ACADÉMIE, RÉGION ACADÉMIQUE ET AUTRES ACADÉMIES HORS RÉGION ACADÉMIQUE

Au sein de la région académique, **l'EAFC de Besançon partage avec l'EAFC de Dijon l'expertise et l'engagement de services régionaux** impliqués dans la formation continue des personnels : DRNE, DRAREIC, DRAEAC, DRAFPIC et DRAJES.

S'il n'a pas été possible d'articuler entre eux les projets d'école des deux académies concernant les modalités de sollicitation, de mobilisation et production de ces services régionaux, **il est nécessaire de prévoir une collaboration étroite et une mise en cohérence entre les deux écoles** dans l'implication de ces équipes régionales.

Par ailleurs, **les DAFPE des deux académies élaborent ensemble depuis plusieurs années des formations** statutaires et continues des personnels d'encadrement, ce qui permet déjà des mutualisations entre les académies de la région académique. Ces collaborations seront naturellement maintenues et approfondies dans le cadre des EAFC.

L'atelier inter-académique du 17 septembre 2021, qui a réuni les académies de Reims, Dijon, Nancy-Metz et Besançon a engagé un premier niveau d'échange du préfigurateur de Besançon avec les préfigurateurs de ces académies, et a été à l'origine d'un partage de réflexion et de documents de travail au cours de la phase de préfiguration. La continuation de ce réseau collaboratif est souhaitée au-delà de cette phase de préfiguration.

5 – ÉDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE, PARTENARIAT ET TERRITOIRE

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), des collectivités, des partenaires culturels. 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 ».

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 ».

encore faut-il que le rectorat assume sa part des frais...

STRATÉGIE POUR FAVORISER LA GÉNÉRALISATION DE L'EAC EN RÉGION ACADÉMIQUE : FORMER LES ACTEURS DE L'EAC

Partager une culture commune de l'EAC présuppose une véritable stratégie de formation. Elle doit prendre sa source en formation initiale (INSPÉ) et se poursuivre au sein des EAFC. LA DRAEAC, les corps d'inspection, les services du rectorat (DRNE, DRAREIC, ...), la DRAC, les collectivités, les acteurs culturels et artistiques travailleront à construire une offre de formation qui tienne compte des besoins des élèves, des enseignants et des territoires. Des collaborations avec le nouvel institut national supérieur de l'éducation artistique et culturelle (INSEAC) seront à envisager. Chaque acteur de la formation travaillera à des offres partenariales qui s'incluront dans des parcours construits.

AXES DE FORMATION À DÉVELOPPER AU SEIN DE L'ÉCOLE ACADÉMIQUE DE LA FORMATION POUR UN CYCLE DÉDIÉ À L'ÉDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE (EAC)

UNE OFFRE PLURIDISCIPLINAIRE ET CO-CONSTRUITE

- 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 ;
- Mettre en œuvre des formations qui proposent des outils d'analyses théoriques et opérationnels ;
- Composer une offre de formation qui s'adresse à toutes les disciplines et qui favorise de fait l'interdisciplinarité.

UNE OFFRE QUI S'ADAPTE AU PUBLIC

- Construire une offre progressive, voire pluriannuelle qui réponde aux besoins des professeurs tout au long de leur carrière (initiation/consolidation/expertise) et la plus certifiante possible (préparation à la certification, obtention de badges ...) ;
- Proposer des modules de formation inter-catégorielle (PREAC, séminaire, forum) ;
- Nourrir les formations de projets « modélisants » et innovants (résidences territoriales d'EAC, formats à créer...).

UNE OFFRE QUI S'ADAPTE AUX TERRITOIRES

- 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 ;
- S'inspirer des conclusions du comité régional de l'EAC (CREAC) et de leur déclinaison en département pour nourrir le contenu des formations.

UNE OFFRE AU CŒUR DES BESOINS DE L'ÉLÈVE QUI PARTICIPE À LA PLURALITÉ DES APPRENTISSAGES ET DE LA FORMATION CULTURELLE ET CIVIQUE

- Valoriser, au sein des modules, la dimension inclusive de l'EAC ;
- 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.

6 - 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.

PARMI LES SIX DIMENSIONS DE LA STRATÉGIE DE L'UE VISANT À CRÉER CET ESPACE EUROPÉEN DE L'ÉDUCATION, L'EAFC PEUT APPORTER SA CONTRIBUTION LOCALE AUX QUATRES AXES CI-DESSOUS :

- aider les États membres à remédier aux pénuries d'enseignants et à renforcer la diversification et l'attractivité des carrières des enseignants ;
- veiller à ce que les enseignants et les formateurs aient des possibilités permanentes de développement professionnel ;

comment ?

- améliorer la qualité et la quantité des périodes de mobilité des enseignants dans la formation initiale des enseignants et au-delà ;
- faire de la mobilité internationale une partie intégrante de la formation des enseignants.

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

LA DRAREIC DÉVELOPPE AU SEIN DE L'EAFC UNE STRATÉGIE DÉFINIE PAR LES PRIORITÉS SUIVANTES :

- favoriser la mobilité européenne et internationale pour une montée en compétences professionnelles en offrant des possibilités de développement professionnel dans le cadre des partenariats et des échanges européens et internationaux ;
- favoriser la mobilité hybride qui consiste à associer une activité virtuelle à une mobilité physique via le dispositif eTwinning ;
- sensibiliser l'ensemble des personnels à l'ouverture européenne et internationale comme levier de formation professionnelle, de pilotage, vecteur d'amélioration et de formation continue ;
- développer la formation initiale pour acquérir précocement une culture Erasmus+. Les néo-titulaires premier et second degrés pourraient être intégrés dans les deux consortia Erasmus+ ;
- développer des consortia Erasmus+, des projets de partenariats stratégiques et les projets eTwinning dans l'académie, les réseaux d'éducation, à l'échelle d'un département, autour d'une thématique ;
- intégrer les mobilités européennes dans les parcours, modules et cycles de l'EAFC pour une reconnaissance et une validation des acquis et compétences développés, liées au pôle recherche / innovation ;
- proposer des actions de formations à coloration européenne et/ou internationale, en réponse aux besoins identifiés avec les responsables de cycles et les pilotes des dispositifs et en lien avec les partenaires de formation européens et internationaux ;
- nourrir les comparaisons internationales des formations en aidant à accueillir des experts européens dans le cadre des formations « regards croisés » proposées par l'EAFC ;
- permettre des périodes d'enseignement voire d'échanges de poste à poste d'observations, de visites d'études en Europe ;

- participer en lien avec la cellule mobilité de l'académie à la feuille de route RH et à la gestion des mobilités courtes ou longues en Europe ou à l'international.

7 - STRATÉGIE DE COMMUNICATION DE ET SUR L'ÉCOLE

L'objectif final de la stratégie de communication de l'E AFC 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 LES PRESCRIPTIONS DE LA DELCOM, L'E AFC DÉVELOPPERA LA STRATÉGIE DÉFINIE PAR LES OBJECTIFS 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) : information, publicité, consultation de l'offre, inscription, expression de besoin, saisie des EF, dépôt de dossier de mobilisation du CPF, etc ;
- relais média réseaux sociaux ;
- identification à l'intérieur de l'école d'un personnel chargé des questions de communication en lien étroit avec le service communication du rectorat, habilité à valider les modalités de communication.

En outre la communication de lancement fera l'objet d'un soin particulier dès janvier 2022, d'abord en direction de la communauté des acteurs de la formation (séminaire en janvier, engagement dans une culture d'école, démarrage des actions du Lab'E AFC, etc.), puis en direction des usagers, à savoir l'ensemble des personnels de l'académie (présentation dans les services, auprès des chefs d'établissement, dans les instances, événements, publicité, affichage, offre spécifique de formation dès le début de 2022...)

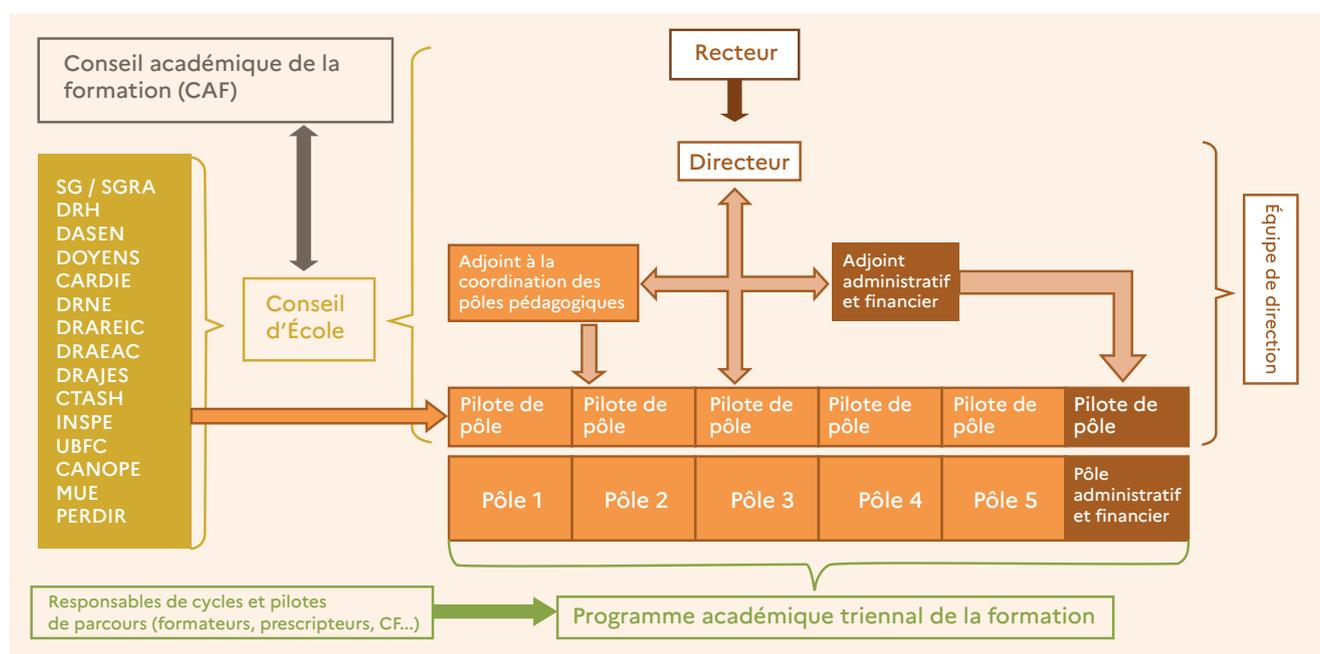
VOLET II

**STRUCTURATION
DE L'ÉCOLE
(ORGANISATION PRÉCISE)**

1- ORGANIGRAMME FONCTIONNEL DE L'ÉCOLE

1 - LA DIRECTION DE L'ÉCOLE

La gouvernance décrite dans le volet 1 s'articule avec l'organisation prévue pour l'école selon le principe décrit dans l'organigramme ci-dessous :



AINSI LA DIRECTION DE L'ÉCOLE EST ASSURÉE PAR :

UN DIRECTEUR NOMMÉ PAR LE RECTEUR

Placé sous son autorité directe, membre du comité de direction académique, le directeur coordonne son action avec celle des secrétaires généraux de la région académique et de l'académie, et celle de la directrice des ressources humaines, qui sont interdépendantes. 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.

SES MISSIONS

- Permettre à tous les personnels de bénéficier d'une formation continue ambitieuse, de qualité, tout au long de la carrière et en proximité, susceptible de créer un véritable sentiment d'appartenance, une culture commune à l'ensemble des personnels et une réponse à leurs besoins ;
- Réaffirmer le primat de la formation continue parmi les leviers d'une politique renforcée de valorisation des ressources humaines, d'accompagnement et de développement professionnel des personnels. Dans ce cadre, il contribue à la mise en œuvre de la feuille de route académique pour les ressources humaines ;
- Structurer, enrichir, rendre cohérente et lisible l'offre de formation continue sur l'ensemble du territoire grâce à une professionnalisation des acteurs de la formation et des procédures (formation des formateurs, recueil et analyse de besoins, ingénierie de formation, évaluation des formations, etc.) ;
- Élaborer le schéma directeur de la formation de l'ensemble des personnels, en collaboration avec les membres du comité de direction, responsables des pôles de l'école ;
- Renforcer la capacité d'action de la formation continue, savoir mobiliser tous les acteurs, et s'appuyer sur une communication renforcée par la création du site de l'EAFC ;
- Garantir la collégialité des expertises pour l'atteinte des objectifs : DRH, DAFPE, CARDIE, DRNE, DRAEAC, DRAREIC, corps d'inspection ;
- Développer une ingénierie au sein de l'école permettant à la fois la collaboration, l'expérimentation, l'innovation et le partage des savoirs, méthodologies et veilles, irrigués par les apports scientifiques de la recherche en éducation ;
- Assurer en lien avec les membres du comité de direction, la création et le pilotage de l'ensemble des actions de formation mises en œuvre au nom ou à la demande du conseil d'école ;
- Mieux assurer le continuum de formation, en organisant le partenariat avec les opérateurs de formation (DRANE, INSPÉ, CANOPE, MPLS, MGEN/réseau PAS, université et recherche...);
- Susciter ou soutenir le recours à des formations qualifiantes / diplômantes, en lien avec les établissements d'enseignement supérieur ;
- Répondre avec réactivité et adaptabilité aux demandes institutionnelles concernant la formation continue.

UN DIRECTEUR ADJOINT CHARGÉ DE LA FORMATION

Cadre A (ingénieur en formation ou enseignant), sous l'autorité hiérarchique et fonctionnelle du directeur, ses missions constituent un pan essentiel du pilotage de l'EAFC et de sa gouvernance générale avec l'ensemble des parties prenantes.

SES MISSIONS

- Contribuer à la réflexion collective et au pilotage de l'école
- Représenter la direction au pilotage du Lab'EAFC et garantir la cohérence de son action avec les objectifs et orientations de l'école
- Animer le collectif des conseillers en formation dans leurs missions de co-pilotes des pôles, et de responsables des cycles
- Concevoir un plan de formation des conseillers et accompagner leur montée en compétences dans les champs de l'ingénierie
- Assurer la cohérence et l'articulation de l'action des pôles entre eux et avec les objectifs et orientations du présent projet d'école
- Assurer le suivi du film annuel de l'élaboration des parcours et de la présentation du programme académique de la formation
- Organiser l'ingénierie de contexte portée par les conseillers en formations.

UN DIRECTEUR ADJOINT CHARGÉ DE L'ADMINISTRATION ET DES FINANCES

Cadre A de la filière administrative, sous l'autorité hiérarchique et fonctionnelle du directeur, ses missions constituent un pan essentiel du pilotage de l'EAFC et de sa gouvernance générale avec l'ensemble des parties prenantes.

SES MISSIONS

- Contribuer à la réflexion collective et au pilotage de l'école
- Encadrer et manager les équipes des agents permanents de l'école, et identifier leurs besoins en formation
- Assurer la gestion budgétaire, financière et administrative de l'école et des différents pôles

- Assurer les liens avec les services du rectorat et avec les partenaires extérieurs dans les domaines administratif, budgétaire et financier
- 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
- Organiser le fonctionnement interne de l'école
- Assurer le suivi des différents tableaux de bord de l'E AFC 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 par le secrétariat général du rectorat
- Assister le directeur dans l'organisation et la préparation des réunions des différentes instances auxquelles prend part l'E AFC
- 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

LES PILOTES DES PÔLES

Au nombre de sept dans la proposition de préfiguration, selon l'organisation qui suit.

2 - LES PÔLES DE L'ÉCOLE

Chaque pôle est co-piloté par un conseiller en formation, permanent de l'E AFC, et un membre des instances participant à la gouvernance de l'école. Il réunit les acteurs pertinents à son champ de compétences, selon une fréquence et des modalités définies en son sein, en fonction des besoins suscités par les objectifs poursuivis.

Chaque pôle contribue par ses missions aux évolutions souhaitées par le présent projet dont il constitue un levier. Il identifie et explicite, dans un « projet de pôle » qu'il rédige pour l'ensemble des acteurs de l'E AFC, son fonctionnement, les missions qu'il s'assigne et sa contribution au tout et à chacune des parties de l'E AFC. Il contribue à l'organisation, la production et l'expertise de l'offre de formation de l'E AFC.

Pôles	Domaines d'activité	Pilotage et composition
1. Administration et logistique	<ul style="list-style-type: none"> Gestion administrative et financière Gestion RH GAIA / EGIDE 	<ul style="list-style-type: none"> Le directeur adjoint / Un CF de l'EAFC SG, DRH, DOS, DAFIL
2. Ingénierie de formation	<ul style="list-style-type: none"> Procédure de création des parcours et modules (en lien avec les besoins exprimés auprès des responsables de cycles) Procédure d'évaluation des acquis des stagiaires en fonction des objectifs visés Organisation globale de la formation en lien avec les autres pôles 	<ul style="list-style-type: none"> Réseau-Canopé/ Un CF de l'EAFC Corps d'inspection, IEN-A, DRH, chef de service, responsables de parcours...
3. Innovation, expérimentation, recherche	<ul style="list-style-type: none"> Documentation des démarches d'innovation et d'expérimentation – Identification et formalisation de nouveaux gestes professionnels en lien avec la recherche – Modélisation et transposition. Formalisation de pistes innovantes pour l'organisation, le fonctionnement et le management de l'école, en lien avec la recherche Conception des parcours de « Passeurs en éducation » 	<ul style="list-style-type: none"> CARDIE/ Un CF de l'EAFC MUE, INSPÉ, FR-EDUC, université
4. Numérique	<ul style="list-style-type: none"> École en ligne, environnement numérique d'apprentissage, Production de fiches/tuto sur les outils, méthodes, ressources liés au numérique éducatif Pilotage du volet formation au et par le numérique M@gistere 	<ul style="list-style-type: none"> DRNE/ Un CF de l'EAFC Réseau-Canopé, corps d'inspection, responsable du cycle « enseigner au et par le numérique », responsables de parcours
5. RH – certification, diplomation – continuum FI/FC	<ul style="list-style-type: none"> Rendez-vous de carrière, entretiens professionnels Certification/diplomation Continuum et carrière Mobilité et accès aux missions et postes spécifiques MAE Accessibilité, risques psycho-sociaux, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> DRH / INSPÉ/ Un CF de l'EAFC DRAREIC, INSPÉ, université, CNAM, corps d'inspection, BravoBFC (open-badges)
6. Communication	<ul style="list-style-type: none"> Communication au sein de l'académie : présentation du programme, Web, Print, réseaux sociaux Communication interne à l'EAFC : outils et modalités d'échange entre les formateurs 	<ul style="list-style-type: none"> Service communication/ Un CF de l'EAFC Webmaster, responsables de cycles et de parcours
7. Qualité – Évaluation	<ul style="list-style-type: none"> Élabore les procédures et modèles (en lien avec les pôles) pour la démarche qualité de l'EAFC : création d'une charte qualité Recense et expertise les procédures et modèles créés par les Pôles et les Responsables de cycle 	<ul style="list-style-type: none"> DRNE / Canopé ?/ Un CF de l'EAFC Tous les responsables de cycles

3 - LES EXPERTS

Ils apportent conseil, expertise et accompagnement selon leur périmètre, les pôles, les responsables de cycles et les responsables de parcours.

Les experts	Domaine d'expertise
CARDIE	Innovation, expérimentation, aide à l'intégration d'une dimension « Innovation-Expérimentation » à la conception de dispositifs
INSPÉ, MUE, FR-Educ, Université	Recherche et veille scientifique Formation initiale
DRAEAC	Projets, dispositifs et veille stratégique EAC
DRAREIC	Projets, dispositifs et veille stratégique en lien avec l'international Aide à la mobilité internationale
DRNE	Veille prospective sur le numérique éducatif, conseil, expertise, accompagnement.
Scolarités inclusives	Projets, dispositifs et veille stratégique en lien avec la priorité de la scolarité inclusive.
DAFPE	Pilotage pédagogique partagé (évaluation des établissements, orientation, politiques éducatives, évaluation...)
Corps d'inspection	Expertise pédagogique, politiques éducatives
A-DASEN	Pilotage académique premier degré ; projets, dispositifs inter-degrés

4 - LES RESPONSABLES DE CYCLES

- Ils recueillent et analysent les besoins des personnels de leur périmètre (voir *ci-dessous*), en s'appuyant également sur les besoins identifiés à l'échelle macro (académique et ministérielle).
- Ils reçoivent et analysent les demandes de FIL/FIR, développent une ingénierie de contexte, élaborent des réponses sur mesure.
- Ils traduisent ces besoins en objectifs opérationnels de formations évaluables, et en termes de compétences professionnelles développées, et les transmettent d'une part aux pôles de l'E AFC et d'autres part aux responsables de parcours.
- Ils vérifient que les formations/parcours répondent aux besoins identifiés en mesurant l'effet des formations sur les pratiques des personnels de leur périmètre, en s'appuyant sur l'expertise du pôle évaluation.

Ils peuvent être les personnels permanents de l'E AFC (conseillers en formation), les prescripteurs des politiques éducatives ou les experts des métiers, et fonctionnent eux-mêmes en collectif à l'image des pôles. Ils s'associent les compétences des conseillers techniques ou conseillers du recteur dans les cycles relevant de politiques publiques.

5 - LES RESPONSABLES DE PARCOURS

Ils pilotent le maquettage des formations en identifiant et mobilisant, dès la phase de conception des maquettes :

- les formateurs disposant des compétences correspondant aux objectifs du parcours (à partir d'une cartographie des formateurs et de leurs champs de compétences) ;
- les experts dans cette thématique parmi les partenaires internes à l'E AFC, ou externes.

Ils animent les collectifs de formateurs au sein des communautés de pratique du Lab'E AFC :

- pour créer le parcours et les modules (et leurs modalités d'évaluation) selon les procédures et modèles élaborés par les pôles de l'E AFC ;
- en planifiant la production des livrables et en informant les responsables de cycles et les pôles de l'avancement du travail.

6 - LE LAB'E AFC

Le LAB introduit au sein des acteurs de l'école une dimension méta-réflexive et expérimentale.

L'instance de pilotage du Lab E AFC :

- assure la coordination et la formation du réseau des formateurs de l'académie, en faisant appel :
 - aux experts de l'éco-système académique et universitaire ;
 - aux personnes ressources et aux spécialistes des pôles et des cycles ;
 - aux formateurs de l'E AFC (formation entre pairs) ;
- impulse une dynamique de coopération entre les acteurs et anime les responsables de communautés apprenantes du Lab ;
- assure la diffusion d'une veille adaptée aux différentes communautés et aux différents acteurs.

7 - LES CONSEILLERS RH DE PROXIMITÉ

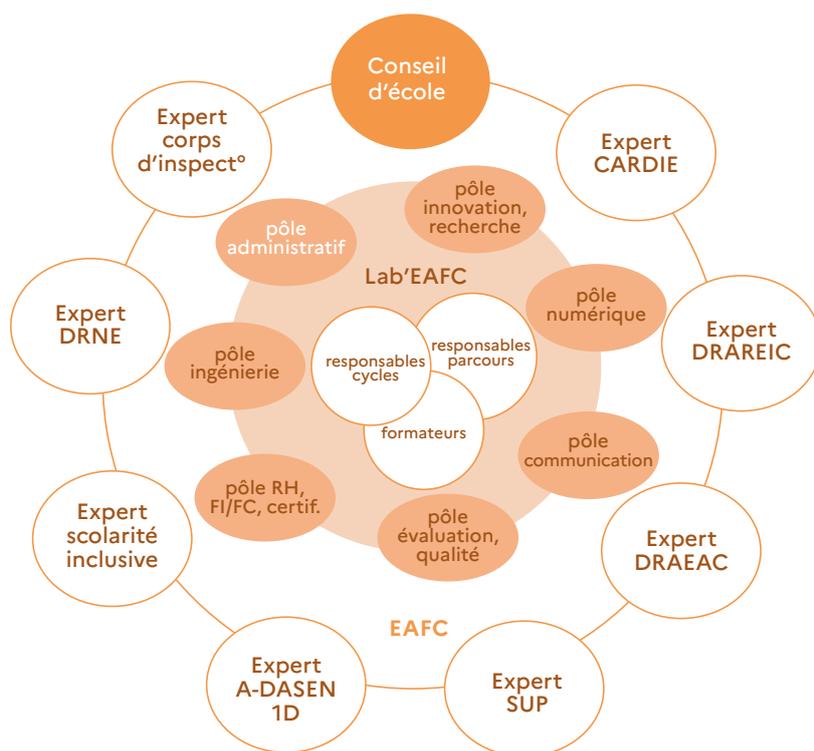
Ils sont les acteurs de proximité au service de l'accompagnement individuel des agents et collectif des services ou de l'EPL. En lien avec les conseillers en formation de la DIFOR, ils devront contribuer de manière active aux recueils des besoins de formation. En synthétisant les besoins exprimés au cours des entretiens individuels, ils pourront alimenter la réflexion concernant la construction de cycles ou de parcours. Le travail conduit en services ou en EPLE permettra de participer à la construction de formations collectives demandées par les agents.

Ils accompagnent les parcours individuels à l'initiative de l'agent, en particulier lorsque ces parcours visent une mobilité, ou la mobilisation de leur compte personnel de formation (CPF).

8 - UNE ORGANISATION DES PARTIES AU SERVICE DU TOUT

Ainsi, cette organisation permet de couvrir l'ensemble des champs de la formation comme l'ensemble des personnels de l'académie en articulant les transversalités de tous ordres tant sur le plan des métiers et de leurs segments au sein des cycles que sur celui des expertises mobilisables dans la conception des parcours, l'ensemble répondant aux exigences portées par les pôles garants des orientations du conseil d'école, et animé au sein de la matrice d'école que constitue le Lab'EAF.

Le schéma d'organisation fonctionnelle de l'école ci-dessous permet d'éclairer les articulations attendues et la cohérence visée.



RÔLE DU PILOTE DE PARCOURS

EXEMPLE DU PARCOURS CAPPEI

La préparation de la certification CAPPEI est associée à un plan de formation défini au niveau national, qui prévoit 300 h de formation pour le stagiaire, assortie de quatre visites conseil en classe, d'un tutorat et d'un accompagnement à la préparation du dossier professionnel. L'ensemble de ces actions de formation est piloté par un conseiller en formation.

La formation CAPPEI engage chaque année une soixantaine de formateurs. Les formateurs interviennent sur 144 h de tronc commun, ainsi que des modules professionnels de 50 h chacun dont le nombre varie en fonction des parcours ouverts (entre quatre et sept modules suivant les années). Cela peut représenter jusqu'à 550 h de formation.

Cette formation CAPPEI de 300 h est « enchâssée » dans un master, porté par l'INSPÉ. Les stagiaires qui le souhaitent peuvent s'y inscrire, et bénéficier de 60 h d'enseignements complémentaires. Le contenu de ces enseignements, ainsi que les évaluations, ont été pensés pour aider le candidat à préparer sa certification et sont évolutifs en fonction des rapports de jury : en plus de permettre l'accès à un master, on cherche avant tout à sécuriser les candidatures.

L'ensemble de ces actions de formation associe des enseignants de l'université (INSPÉ principalement), des conseillers pédagogiques ASH, des professionnels de terrain (coordo ULIS, enseignants en unité d'enseignements en IME, ERH...), des professionnels médicaux et paramédicaux, des personnels d'établissements médicosociaux, des parents d'élèves, des inspecteurs et des personnels d'encadrement.

Concernant plus particulièrement la formation préparatoire au CAPPEI intégrée au Master 1 MEEF IRE mise en œuvre avec l'INSPÉ, les missions du coordinateur ASH sont les suivantes :

- veiller à la mise en œuvre du plan de formation arrêté conjointement par le rectorat de l'académie de Besançon et l'INSPÉ ;
- identifier et solliciter les formateurs potentiels ;
- apporter des précisions aux intervenants sur les contenus et éléments de formation ;

- collaborer étroitement avec la personne responsable du parcours et l'enseignante chargée auprès de l'INSPÉ d'une mission de coordination CAPPEI ;
- proposer un calendrier des réunions de pilotage de la formation préparatoire au CAPPEI, et prendre part à ces réunions.

Dans ce cadre, et sous le contrôle du RAF, du CT ASH et des IEN ASH, le coordinateur veille à la cohérence du plan tout en :

- créant des espaces de partage entre formateurs en amont de la formation, en expliquant à tous et à chacun l'enchaînement des contenus, la philosophie générale du plan de formation.
- faisant évoluer l'enchaînement des interventions et des modules, en fonction des besoins des stagiaires, des contraintes locales, etc.

Il se situe comme point de jonction d'un réseau constitué de personnels des DSDEN (enseignants, CPC, IEN), de l'université (INSPÉ principalement), du rectorat (MLDS, Perdir, de Réseau Canopé, et de nombreuses autres structures partenaires de l'éducation nationale (ESMS, centre de ressource autisme, CHU, OCCE, associations, etc.).



2 - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ÉCOLE

1 - MODALITÉS DE TRANSFERT DES PERSONNELS DES STRUCTURES ACTUELLES VERS L'EAFC

Les personnels de l'actuelle DIFOR sont transférés dans leurs corps et grades vers l'EAFC.

LES CONSEILLERS EN FORMATION (CATÉGORIE A)

Les fiches de poste des conseillers en formation seront modifiées, en concertation avec les personnels concernés, pour les faire évoluer vers les missions nouvelles qui leur seront confiées, à savoir :

- l'animation des pôles de l'EAFC articulée avec les pilotes de pôles ; la responsabilité des cycles et l'animation des équipes de formateurs responsables de parcours ; l'ingénierie de contexte ;
- cette évolution des missions correspondra davantage à leur statut de catégorie A et aux missions de conception qui lui sont attachées. Ils bénéficieront de formations académiques et nationales pour accompagner cette montée en compétence.

LES SAENES (CATÉGORIE B)

Les fiches de poste des SAENES seront également revisitées, dans le cadre d'un dialogue social, nonobstant la spécificité des missions qu'assurent certaines d'entre elles (secrétariat, finances). Les SAENES se verront confier les missions d'organisation logistique des formations en lien avec le réseau des lieux labellisés, selon des procédures simplifiées et en partie automatisées qui en faciliteront les modalités. Elles conserveront les missions de procédures financières liées à leur statut.

LES ADJAENES (CATÉGORIE C)

La recherche d'une solution technique de traitement automatisé des EF doit permettre de libérer une partie des ADJAENES de tâches de saisie, et de contribuer à la requalification progressive de leur statut dans le cadre du repyramidage catégoriel. L'évolution du statut sera accompagnée d'une évolution des fiches de postes permettant d'assurer les missions d'organisation propres aux SAENES.

Ces évolutions se feront dans le cadre réglementaire et bénéficieront d'un accompagnement de pôle RH de l'académie. Elles feront l'objet d'un dialogue social spécifique.

2 - MODALITÉS DE RECRUTEMENT ET DE NOMINATION

Outre le directeur, dont la nomination par le recteur couvre la période du présent projet (2022-2025), l'EAFC devra recruter les deux adjoints, soit par modification des profils de postes actuellement attribués aux chefs de service et de bureau, soit sur des postes susceptibles de se libérer par la mobilité des agents qui les occupent.

Les conseillers en formation sont recrutés, en cas de vacance de poste, par détachement de personnels d'enseignement et affectation à l'année renouvelable deux fois, l'enseignant devant se prononcer sur son affectation sur support administratif au terme de la troisième année.

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

3 - MODALITÉS D'ÉVALUATION DES PERSONNELS : AUTORITÉS HIÉRARCHIQUE, FONCTIONNELLE ET DE GESTION

Les personnels permanents de l'EAFC sont affectés sur des supports ou des blocs moyens provisoires, chacun selon sa catégorie.

Les personnels administratifs de l'école sont placés sous l'autorité du directeur adjoint de l'école en charge des questions administratives qui procède à leur évaluation annuelle.

Les personnels enseignants sont placés sous l'autorité du directeur de l'école auquel ils présenteront un rapport d'activité annuel.

Tous les personnels relèvent de l'autorité de gestion académique propre à leur corps.

3 - IMPLANTATION PHYSIQUE DE L'ÉCOLE ET MODALITÉS DES INTERACTIONS AVEC SES ÉVENTUELLES ANTENNES AU SEIN DES TERRITOIRES

L'EAFC s'intègre à la perspective de la dimension bâimentaire de la MUE qui, à terme, serait susceptible d'accueillir l'EAFC, l'INSPÉ et Réseau Canopé, ainsi que les services du rectorat œuvrant à la pédagogie et à l'innovation, dans le cadre de la requalification du campus de l'Arsenal à Besançon.

Dans l'attente, certains services du rectorat parmi lesquels l'actuelle DIFOR sont appelés à emménager à l'hiver 2022 dans un ensemble de bâtiments situés rue Sarrail, à Besançon, ancienne cité administrative.

L'EAFC y disposera de bureaux pour y loger ses services, d'une salle de réunion, et de deux salles de formations équipées en matériels informatiques. Elle bénéficiera en outre d'espaces mutualisés avec les autres services qui seront implantés dans le même bâtiment.

Le petit nombre de salles de formation à disposition de l'école nécessite que l'essentiel des actions de formation soient déployées dans les établissements.

L'EAFC cherchera à constituer un réseau visible de lieux labellisés, identifiés comme accueillant les actions de formation de l'école.

CE RÉSEAU POURRAIT ÊTRE CONSTITUÉ :

- des salles de formation situées sur le site Sarrail et dont l'occupation sera gérée par l'EAFC ;
- de salles de formation mises à disposition par l'INSPÉ et Réseau Canopé, dans leur site central de Besançon, mais également dans les antennes départementales de l'INSPÉ et dans les ateliers de Réseau Canopé ;
- de salles de formation mises à disposition par les établissements scolaires.

Il sera nécessaire qu'un conventionnement fixe les conditions et modalités d'utilisation de ces lieux par l'école académique de la formation continue. Cela permettrait de garantir la qualité des conditions d'accueil et des équipements nécessaires à la tenue de formations, en contractualisant avec les établissements.

Une application numérique permettant la consultation des disponibilités et la réservation des lieux du réseau professionnaliserait la partie logistique du déploiement des formations aujourd'hui artisanale, chronophage et insatisfaisante.

En outre, l'école devra se doter d'une partie « **école en ligne** », comprenant un « **environnement numérique d'apprentissage** » (type LMS) et une programmation webradio et/ou webTV, permettant un accès distant à une offre de qualité en formation et médiation de ressources, en complément des formations déployés en parcours.

4 - EXISTENCE NUMÉRIQUE PRÉVUE POUR L'ÉCOLE

L'E AFC en ligne : digitalisation d'une partie de l'offre de formation de l'E AFC. 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'E AFC se dérouleront soit en présence soit à distance soit en modalités hybrides. En outre, l'E AFC 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 et soutenue à la plus grande partie des formations.

LES OBJECTIFS :

- rendre progressivement accessible à distance les formations, de manière simple depuis un espace numérique dédié (site interne, plateforme) ;
- offrir une vision synthétique et lisible de l'offre, via un espace virtuel reprenant les priorités nationales et les thématiques déclinées localement ;
- indiquer les critères et les modalités et différentes granularités ;

L'E AFC souhaite proposer une offre de formation adaptée aux agents offrant différentes modalités d'apprentissages.

Polymorphe, sous forme de micro-stimulation ou de parcours à distance, la baladodiffusion (podcast) permet, par exemple, de répondre à la mobilité des usagers et exonérer la formation des contraintes d'espace et temps. À ce titre, une programmation Webradio et WebTV en fonction des thématiques abordées pourrait venir en complément soit de manière autoportée soit en lien avec les cycles et les parcours. Ceux-ci, dès leur phase de co-conception, intègrent dans le cahier des charges les formations accessibles à distance : en auto-formation, en distanciel tutoré (temps synchrone et asynchrone) ou en hybride (semi-présentiel).

Pour ce faire, l'E AFC souhaite proposer une offre de formation, en partie accessible tant du point de vue audio qu'à distance. Les ressources, pouvant nourrir tant les approches disciplinaires que transversales, pourront utilement bénéficier d'une médiation numérique pour soutenir le développement professionnel.

Une réflexion sur la captation de certaines formations sera mise en œuvre, afin d'évaluer les contraintes techniques et organisationnelles nécessaires.

5 - MODALITÉS DE GESTION ADMINISTRATIVES ET FINANCIÈRES

Concernant la gestion administrative et financière de l'EAFC, le directeur est assisté d'un directeur adjoint qui en aura la charge.

POUR LA PARTIE GESTION ADMINISTRATIVE :

- gestion des modalités d'organisation du service (bureaux, horaires, congés et absences, temps partiels, télétravail, répartition des activités) ;
- gestion des RH (élaboration des fiches de poste, management des personnels, développement des compétences, entretiens professionnels).

POUR LA PARTIE GESTION FINANCIÈRE :

- élaborer le budget prévisionnel sur les différents BOP (140-141-214-230) ;
- suivre et contrôler l'exécution budgétaire en AE et CP pour les différents BOP sur le HT2 (états de frais, CPF, demandes d'achats, achats de billets de train) ;
- suivre et contrôler l'exécution budgétaire en AE et CP pour les différents BOP sur le T2 (états de liquidation) ;
- suivre et contrôler la mise en œuvre du CIC de l'EAFC (états de frais, états de liquidation) ;
- élaborer et suivre les contrats et conventions avec les partenaires extérieurs.

Les outils de gestion administrative et financière ont un impact important sur la dimension effective de l'offre de formation. Qu'ils concernent le modèle de formation, la manière de les enregistrer, de les coder, la modalité d'inscription, le suivi de ces inscriptions, la traçabilité des formations suivies, a fortiori si elles se déploient de manière pluri-annuelle, ou qu'il relèvent des interfaces de communication avec les usagers, qu'ils soient concepteurs, formateurs ou stagiaires, de la possibilité de mettre en œuvre un environnement numérique d'apprentissage, les outils actuels nécessitent des adaptations majeures, qui ne sont pas à la main des académies.

L'EAFC envisage dans un premier temps d'implanter l'application SOFIA-FMO pour répondre à un certain nombre de ces enjeux, mais aura probablement besoin de développer des applications répondant aux exigences nouvelles du modèle de formation envisagé, et à la modernisation du service.

Il est, par exemple, urgent de trouver un moyen d'automatiser la saisie des états de frais, qui constituent une tâche très chronophage et dont le traitement par la machine n'ôterait aucune plus-value.

6 - CALENDRIER DE DÉPLOIEMENT

OCTOBRE - DÉCEMBRE 2021

- Rédaction du « pré projet »
- Phase de pré validation par les autorités académiques / Présentation en CODIR le 14 décembre
- Validation du « pré projet » d'EAFC et remontée au ministère

FIN DÉCEMBRE - JANVIER

- Information – sensibilisation, présentation aux partenaires internes (inspecteurs des 1et et 2nd degrés, délégués, conseillers, DRAJES, services, personnels administratifs, OS) et externes (INSPÉ - CANOPÉ), recueil des réactions et propositions.

DE JANVIER 2022 À AVRIL 2022

- Diffusion du schéma directeur 2022 -2025
- Réunion du premier conseil d'école : prise en compte des propositions issues des consultations ; appropriation du schéma directeur ; orientations pour le programme académique.
- Inauguration de l'école, campagne de communication
- Organisation RH (nomination du directeur adjoint)
- Élaboration collégiale du cahier des charges des pôles
- Recueil des besoins de formation des territoires

JANVIER - JUIN 2022

Lancement expérimental du projet de l'école :

- séminaire des formateurs et acteurs de l'EAFC ;
- mise en œuvre du Lab'EAFC ;
- constitution des différents groupes d'élaboration des cycles et parcours ;
- élaboration de l'offre.

SEPTEMBRE 2022 Publication du PAF

DÉCEMBRE 2022 Ouverture de l'EAFC, dans les locaux de Sarrail

VOLET III

**PROJET
PÉDAGOGIQUE**

1 - UN PROGRAMME ACADÉMIQUE ADOSSÉ AUX SEPT PRINCIPES STRATÉGIQUES DU SCHÉMA DIRECTEUR

Le programme académique est structuré selon les principes du schéma directeur.

- 1 Il s'adresse donc à l'ensemble des personnels de l'académie. L'accès aux différents parcours peut dépendre de leur ouverture aux différents métiers, et des contraintes organisationnelles propres à chaque métier. Certains parcours sont inter-catégoriels ; certains modules, à l'intérieur d'un parcours balisé peuvent également prendre une dimension intercatégorielle.
- 2 Il cherche à développer une offre spécifique articulée à la formation initiale qui accompagne les premières années d'exercice, de formation continuée, elle-même articulée à un développement professionnel visant à la formation tout au long de la vie, de sorte que chaque segment de la carrière puisse être accompagné par une offre adaptée.
- 3 Le maillage territorial vise une double exigence de proximité : géographique et de contexte, pour répondre au plus près des lieux d'exercice et des préoccupations de terrain.
- 4 Le Lab'EAFC et les nouvelles responsabilités confiées aux formateurs supposent l'élargissement de leur vivier, leur répartition géographique, leur montée en compétence et leur certification.
- 5 L'élargissement des possibilités de certification / diplomation est recherché, dans un dialogue avec le supérieur pour l'attribution d'ECTS, mais également en vue de faciliter l'accès à des missions ou à des postes aux personnels qui se seront engagés dans des formations validées par des certifications internes (POP, missions spécifiques, chargés de mission, REP, référents, etc.).
ah bon, les POP exigent une formation spécifique ?
- 6 L'intégration systématique de modalités multiples à l'intérieur d'un parcours conditionnera sa recevabilité et son inscription dans le programme académique : hybridation, à distance synchrone/asynchrone, analyse de pratique, tutorat, observation, etc.

- **7** La traçabilité des trajectoires de formation sera améliorée, avec la perspective d'un outil national adapté qui permette de suivre les formations suivies et les compétences acquises au cours de la carrière. Dans l'attente du développement d'un tel outil, l'académie veillera à tracer les formations suivies sur la période du présent projet.

Ces principes guident la structuration de des parcours selon les modalités décrites dans la section qui suit.

2 - DÉFINITION DES CYCLES ET DES MODALITÉS STRUCTURANT LES PARCOURS

1 - LES CYCLES

Les cycles structurent l'offre de formation dont ils constituent le squelette en formant un tout cohérent. Cette cohérence peut relever de deux critères distincts qui définissent deux types de cycles :

- la catégorie de personnels auxquels s'adresse le cycle ;
- le public cible auquel s'adresse le cycle.

A. LES CYCLES « CATÉGORIE DE PERSONNELS », MONO-CATÉGORIELS, SONT FÉDÉRÉS PAR UN RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES MÉTIER.

Ce référentiel décline :

- les compétences professionnelles attendues et différents degrés de maîtrise ;
- les connaissances professionnelles attendues et différents degrés d'expertise.

On identifie les cycles et les exemples possibles de parcours suivants :

- **CYCLE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ**
 - *Parcours préparatoires au professorat des écoles*

c'est très réducteur

- CYCLE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ
 - Parcours « accompagner les T1, T2, T3 »
 - Parcours « évaluation des élèves »
 - Parcours « enseigner en éducation prioritaire »
 - Parcours « différencier pour prendre en charge la diversité des élèves »
 - Parcours « accompagner la prise de poste des professeurs contractuels »
- CYCLE PERSONNELS D'ÉDUCATION
- CYCLE DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTÉ
- CYCLE DES PERSONNELS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS
- CYCLE DES PERSONNELS D'ENCADREMENT
 - Parcours « exercer son leadership »

B. LES CYCLES « PUBLIC CIBLE », PLURI-CATÉGORIELS

Ils sont référés à des priorités en termes de politiques éducatives nationales ou académiques. Ils visent l'atteinte d'objectifs déclinés en compétences, avec différents degrés de maîtrise, et de connaissances avec différents degrés d'expertise :

- CYCLE « SCOLARITÉS INCLUSIVES »
 - Parcours « AESH »
 - Parcours « certification CAPPEI »
- CYCLE « VALEUR DE LA RÉPUBLIQUE, LAÏCITÉ »
- CYCLE « FORMATION AU ET PAR LE NUMÉRIQUE »
- CYCLE « ÉDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE »
- CYCLE « OUVERTURE INTERNATIONALE »
- CYCLE « ORIENTATION ET PARCOURS DES ÉLÈVES »
- CYCLE « ÉVALUATION DES ÉCOLES ET ÉTABLISSEMENTS »
 - Parcours « formation à l'auto-évaluation »
 - Parcours « formation des évaluateurs externes »
 - Parcours « plan de formation d'établissement »

Ils sont référés à des transitions et mobilité professionnelles :

- CYCLE « TRANSITION ET MOBILITÉ ». Il vise :
 - le développement de la connaissance de soi (compétences métiers et psychosociales)
 - la connaissance des métiers, avec différents degrés d'expertise

- la connaissance de l'environnement institutionnel, avec différents degrés d'expertise
- Parcours « préprofessionnalisation »
- Parcours « CAFFA »
- Parcours « CAFIPEMF »
- Parcours « Préparation des concours internes de l'enseignement et de l'éducation »
- Parcours « préparation au concours de perdir »
- Parcours « préparation au concours d'inspecteur »
- Parcours « MAE »
- Parcours « mobilité interministérielle »

2 - LES PARCOURS

Le parcours est un chemin dans l'offre de formation. Il correspond à un flux et revêt un caractère dynamique aussi bien dans la temporalité que dans le développement professionnel. C'est un ensemble cohérent, pertinent et échelonné de modules (ou actions de formations) dans un espace multidimensionnel. Il mène d'un état caractérisé par un positionnement relatif aux compétences et connaissances dont il cible l'évolution à un autre qui correspond aux objectifs assignés au parcours en termes de développement de compétences et d'acquisition de connaissances.

- **Le parcours est un ensemble pertinent** : il répond à des besoins clairement identifiés et explicités.
- **Le parcours est un ensemble cohérent** : le parcours est composé de modules de formation articulés entre eux :
 - les modules qui composent le parcours permettent de développer une compétence ou un bloc de compétences, de construire ou d'approfondir des connaissances ou un bloc de connaissances, de monter en expertise sur une thématique donnée ;
 - les modules qui composent le parcours s'inscrivent dans une complémentarité (le champ d'expertise, de compétences ou de connaissances résulte d'une synergie de composantes) et/ou de dans une progressivité (ils balayent plusieurs degrés de maîtrise d'une compétence/d'un bloc de compétences, d'expertise d'une connaissance /d'un bloc de connaissances).
- **Les parcours peuvent procéder de deux types** :
 - **prédéfinis** : le parcours constitue un dispositif « clef en main » associant des modules répondant à une commande ou un besoin institutionnels qui s'adressent à un collectif. Certains modules peuvent être optionnels ;

- **individualisé** : le parcours est un assemblage personnalisé de modules choisis en fonction des besoins singuliers d'un personnel, et après un diagnostic initial accompagné par un référent (chef de service, chef d'établissement, directeur, inspecteur...).

Au sein de chaque parcours il sera proposé des **balises**, supports à l'identification, par le stagiaire et/ou les formateurs, du degré de maîtrise ou d'expertise atteint au vu des objectifs ciblés par ce parcours. Ces balises peuvent être des descripteurs de degrés de maîtrise/expertise, des indicateurs de « réussite », des certifications, des crédits « ECTS » etc.

Chaque parcours est référé à un cycle.

Seuls les parcours conçus en dispositifs sont affichés dans le programme académique de formation ; les parcours individualisés sont composés à partir de la carte des modules, à l'issue d'un positionnement et d'un entretien.

3 - LE MODULE DE FORMATION

Un module est une action de formation caractérisée par :

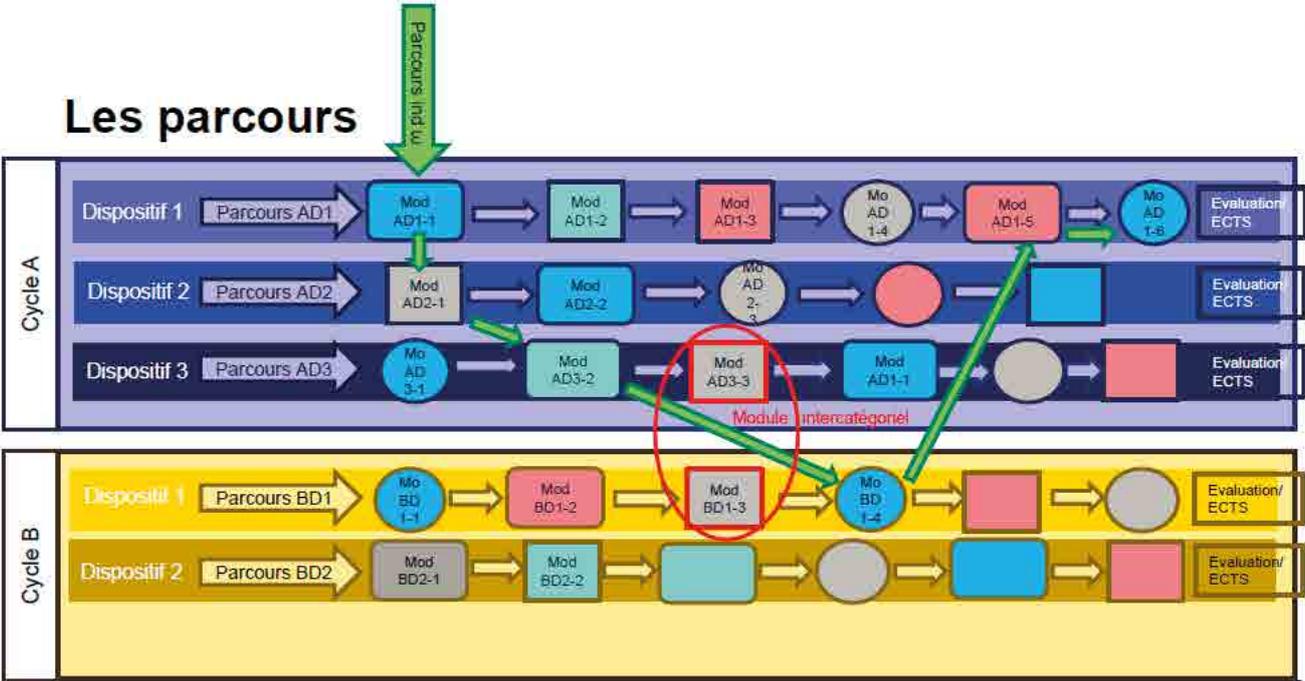
- la compétence ou le bloc de compétences développées / la connaissance ou le bloc de connaissances développées ;
- sa modalité et sa durée (en présence, en distance synchrone ou asynchrone, observation, analyse de pratique, mentorat-tutorat) ;
- son niveau de contenu : conceptuel (recherche), opérationnel (pratique professionnelle), expérimental (innovation, transférabilité) ;
- son caractère obligatoire / optionnel ;
- la catégorie ou les catégories professionnelles auxquelles il s'adresse.

Un même module peut être constitutif de plusieurs parcours, indépendamment du cycle dans lequel ce parcours s'inscrit.

Exemple :

Soit un module partagé par plusieurs parcours : le module « Initiation médiation interculturelle et linguistique à l'école » ; il peut s'insérer dans des parcours s'inscrivant dans les cycles suivants : « école inclusive », « personnels d'enseignement du premier degré », « personnels d'enseignement du second degré », « personnels encadrement », « évaluation des écoles et établissements » etc.

Les parcours



Cycle C / Dispositif C3 :

Des gestes pour différencier dans des situations d'enseignement variées.

COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES DES MÉTIERS DE L'ENSEIGNANT ET DES MÉTIERS DE L'ÉDUCATION

- C 3. Connaître les élèves et les processus d'apprentissage
- C 4. Prendre en compte la diversité des élèves
- C 5. Accompagner les élèves dans leur parcours de formation
- C14. S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel

Volume du dispositif : obligatoire 35 h / optionnel 10 h

Module 1 : La différenciation pédagogique : des gestes professionnels

MODALITÉ : En présence - 6 H

INTERVENANTE : Madame M. T., Maîtresse de conférences en Sciences de l'Éducation, Université de N.

OBJECTIFS :

1. Maîtriser le concept de différenciation défini par la recherche actuelle (définition, état des lieux, temps de l'apprentissage, conditions de réussites, risques)
2. Aborder la variété de pratiques et de dispositifs permettant de faire face à l'hétérogénéité des classes dans une articulation théorie-pratique

Module 2 : Le tutorat, un dispositif pour différencier

MODALITÉ : À distance, synchrone - 1 H 30

INTERVENANTE : Madame J. S., Réseau Canopé

OBJECTIFS :

1. Comprendre le tutorat comme dispositif d'entraide entre pairs et de différenciation

Module 3 : Différenciation pédagogique et postures

MODALITÉ : En présence – 6 H – analyse de pratique

INTERVENANT : Monsieur L. B., Professeur de Mathématique au collège REP de N., formateur académique.

OBJECTIFS :

1. Identifier ses « postures d'enseignement-apprentissage » majeures
2. Diversifier ses méthodes pédagogiques pour mieux prendre en compte la diversité des élèves

Module 4 : Différenciation et explicitation des consigne

MODALITÉ : Travail personnel (lecture de ressources), 4 H – À distance synchrone – 2 H

INTERVENANT : Monsieur F. T., CASNAV

OBJECTIFS :

1. Identifier l'implicite de la langue de scolarisation dans la formulation des consignes.
2. Prendre connaissance de gestes et outils pour différencier une pratique de diffusion d'une consigne

Module 5 : Coopération entre élèves et différenciation pédagogique

MODALITÉ : En présence : 3 H

INTERVENANTE : Madame V. H., professeure de français

OBJECTIFS :

1. Organiser la coopération dans sa classe de façon à favoriser la différenciation
2. Varier les modalités de coopération

Module 6 : La différenciation pédagogique : des ressources et des outils pour agir

MODALITÉ : À distance – 2 x 1 h 45

INTERVENANTE : Madame S. C., DRNE

OBJECTIFS : Identifier et utiliser un ensemble de ressources pour mieux comprendre la différenciation pédagogique et ses enjeux

Module 7 : expérimenter et observer

MODALITÉ : En constellation de proximité en présence – 3x3 h

INTERVENANTS : Formateurs académiques - PARDIE

OBJECTIFS :

Module 8 : livrable évalué

MODALITÉ : travail personnel – module optionnel – temps estimé 10 h

INTERVENANTS : INSPÉ

3 - PARCOURS ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

La notion de parcours est intrinsèquement liée à un **outil de développement professionnel** qui jalonne les étapes de la trajectoire professionnelle. L'outil de développement professionnel est à la fois un support à la réflexivité et un support RH.

Il gagnerait à être informatisé et pourrait décliner :

- la formation initiale, certifications, diplômes ;
- les expériences professionnelles (postes occupés).

L'outil de développement professionnel **permet de capitaliser l'expérience et de cartographier les compétences et connaissances de la personne.**

Il a vocation à mettre en relation les compétences professionnelles et transversales développées, les connaissances acquises, et à quel degré de maîtrise ou d'expertise, avec l'activité professionnelle et les formations suivies.

L'appréciation du degré de maîtrise/expertise peut relever de l'auto-évaluation, d'un positionnement permis par le balisage des parcours suivis, d'une certification, de crédits ECTS etc. Elle peut aussi procéder de façon croisée ou externe d'entretiens professionnels, entretiens de carrière, accompagnements RH, etc.

L'outil de développement professionnel facilite l'expression de besoins et donc l'identification ou la construction d'un parcours individualisé de formation.

Cet outil amène également à préciser les évolutions professionnelles souhaitées.

4 - PERSPECTIVE PLURIANNUELLE ET PROGRESSIVITÉ DE LA FORMATION

Compte tenu du volume que pourront prendre les parcours, qu'ils soient ceux balisés par les dispositifs, comme ceux issus d'une individualisation, leur programmation ou leur suivi par un personnel pourront s'étaler sur des périodes couvrant de six mois à trois ans.

Cela suppose qu'un parcours pluri-annuel fasse, au besoin et en fonction de la demande, l'objet d'une inscription par cohorte suivie.

	Année N			Année N+1			Année N+2		
Cohorte 1	D1-1	D1-2	D1-3	D1-4	D1-5	D1-6			
Cohorte 2				D1-1	D1-2	D1-3	D1-4	D1-5	D1-6
Cohorte 3							D1-1	D1-2	D1-3

Chaque parcours intègre la perspective d'une progressivité entre les modules qui le composent ; lorsqu'un parcours est composé en réponse à un besoin individuel, les rubriques de critériation des modules contribuent à définir la progressivité sur la base du niveau de maîtrise des compétences / degré d'expertise des connaissances visés par le module.

La progressivité peut également s'entendre entre les dispositifs d'un même cycle, qui peuvent se cumuler.

5 - MÉTHODOLOGIE DE RECUEIL DES BESOINS

Il s'agit d'un chantier prioritaire de l'E AFC, d'autant plus que notre académie est en déficit sur la question du recueil des besoins en formation.

Il convient de tenir la double logique de besoins : 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).

PRINCIPES :

- l'expression spontanée des besoins ressortit souvent de l'envie ; elle a sa légitimité, mais ne répond pas à la même stratégie de développement professionnel ;
- l'offre a la vertu de pouvoir susciter le besoin (ou l'envie) ;
- l'expression des besoins nécessite d'être accompagnée. Le besoin ne peut apparaître qu'au terme d'une démarche d'objectivation et d'analyse des améliorations à envisager ;
- il peut exister plusieurs périmètres d'expression des besoins (individuel, équipe, discipline, métier, établissement ou service, réseau...) ;
- il convient de créer une boucle entre expression de besoins et évaluation (indicateurs et Evasel).

L'ÉCOLE DÉVELOPPERA PLUSIEURS MODALITÉS DE RECUEIL D'EXPRESSION DE BESOINS :

- une enquête générale et régulière (par exemple trisannuelle) menée par formulaire en ligne. Elle permettra de s'adresser à tous les métiers de l'académie, DRAJES et SDJES compris, et donnera une photographie à la fois évaluative et prospective.
- des retours et expressions de besoins de formation explicités par son N+1 sur les besoins en formation de son agent / son équipe

- les CRH de proximité et les CFC auront mission de mener des enquêtes ponctuelles sur des champs spécifiques comme c'est le cas cette année auprès des personnels administratifs ;
- **l'évaluation des écoles et des établissements doit devenir le lieu privilégié de l'accompagnement à l'expression des besoins ;**
évaluation massivement rejetée par les personnels
- les « Rendez-vous de carrière » (RVC), centrés sur l'évaluation des compétences professionnelles, et qui intègrent un questionnement sur la formation, seront également exploités pour identifier les besoins constatés et objectivés par l'évaluation, et exprimés par les professeurs évalués ;
- les formations disciplinaires par équipes ou par constellations, à l'instar de ce qui se développe dans les plans Français et Mathématiques, intégreront une phase d'accompagnement de l'expression des besoins ;
- les formations d'initiative locale ou de réseau, doivent également être accompagnées dans une phase initiale permettant d'objectiver et de préciser l'expression du besoin avec les personnels concernés (phase 1 de la formation).

Ces objectifs supposent une augmentation du vivier des formateurs, et une formation lourde spécifique autour de l'accompagnement à l'expression des besoins. Ils pourront bénéficier de l'appui des conseillers en formation de la DIFOR, dont la montée en compétence est indispensable, et des titulaires du CAFFA, qui pourront se spécialiser dans l'accompagnement à l'expression des besoins en formation.

L'ACCOMPAGNEMENT DES BESOINS INDIVIDUELS EN FORMATION

Phase d'expression des besoins et de recueil des besoins : alimenter une base de donnée à partir de sources multiples et variables selon les publics (RVC, entretien professionnel (N+1), rencontre avec un CRH de proximité, etc.).

Les outils numériques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettront la centralisation de ces données. Un outil national sera déployé (intégration progressive de l'outil par catégories de personnels) à une échéance non encore connue. Un travail avec les services informatiques doit permettre de doter l'académie d'une solution pour couvrir cette phase transitoire.

Phase de validation RH

- **L'agent est doté d'un « outil de développement professionnel »** qui l'engage dans une démarche réflexive à partir de son référentiel métier. Une schématisation sous la forme d'un radar de positionnement « autodiagnostic » des compétences (auto-positionnement sur les différents axes du référentiel / niveau de développement professionnel) permet de rendre lisible les priorités repérées et admises par l'agent.
- **Médiation RH**
 - Le croisement des différentes sources « externes » (évaluations ou recueil d'informations conduits par différents acteurs) permet de dessiner le profil de l'agent (degré de professionnalisation) : schématisation sous forme de « radar de positionnement ».
 - Le croisement des deux radars permet de valider les besoins et d'inscrire ou de ne pas inscrire l'agent dans une formation. L'adhésion de l'agent reste au centre du processus (recherche des éléments qui font consensus).
 - La médiation peut être organisée et conduite par le « N+1 » (IA-DASEN pour les chefs d'établissement, chef de service, chef d'établissement, IEN premier degré, DCIO, etc.).

La réponse en formation permet à l'agent d'alimenter son portfolio et d'afficher une banque de compétences acquises (au fil du temps lors de formations initiales, continues ou continuées, sur la base d'engagements dans la carrière ou des activités extérieures. Les open badges ou autres formes de reconnaissance de compétences peuvent représenter un outil de traçabilité à ce niveau.

Temporalité : elle dépend de l'engagement de l'agent dans un cycle de formation. Les actions de formation (par modules ou par regroupement de modules) doivent représenter un temps de validation et, éventuellement, de régulation des besoins en formation.

L'ACCOMPAGNEMENT DE L'EXPRESSION DES BESOINS COLLECTIFS EN FORMATION

Sources : l'évaluation des écoles et des établissements est le lieu privilégié de l'expression des besoins, en vertu du processus d'auto-évaluation qui est conduit dans ce cadre et son croisement avec l'analyse des évaluateurs externes.

Dans un même ordre d'idée, l'expression des besoins peut être analysée dans le cadre :

- de bilans qualitatifs conduits par les N+1 sur l'activité du service ;
- d'évaluations et audits conduits dans le cadre de labels (label qualité par exemple).

Le N+1 fait remonter les besoins de son service / école et travaille avec le conseiller en formation (les IA-DASEN en lien avec le DAFPE) pour construire une réponse adaptée.

Validation RH (médiation) : les évaluateurs externes endossent un rôle de médiation (besoins exprimés dans le processus d'auto-évaluation / besoins identifiés par les évaluateurs externes).

Temporalité : cinq ans (durée du cycle de l'évaluation externe). Des étapes intermédiaires sont à prévoir : lors de chaque cycle de formation, une régulation doit être possible (le N+1 et les inspecteurs référents de réseau d'éducation peuvent en assurer le suivi).

Outils : un outil de pilotage (de type QualEduc) permettant de préciser : les objectifs retenus, les actions conduites, les indicateurs retenus, le bilan, etc.

6 - PROFESSIONNALISATION DE L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE LA FORMATION

Afin de développer les compétences des acteurs de la formation, de diffuser et construire une culture et des process communs, et d'assurer les conditions d'une collaboration efficiente entre les formateurs, l'EAFC organise en son sein un espace de mutualisation, de co-construction et de formation internes entre les acteurs/formateurs de l'EAFC : le Lab'EAFC.

LE LAB'EAFC A POUR OBJECTIF D'ŒUVRER, AVEC L'ENSEMBLE DES RESPONSABLES ET EXPERTS DE L'EAFC, AU DÉPLOIEMENT D'UNE COMMUNAUTÉ DE PRATIQUES APPRENANTE, SELON TROIS AXES :

- mieux se connaître pour mieux collaborer, mutualiser et co-construire ;
- se former pour mieux former, en s'appuyant notamment sur les apports scientifiques de la recherche en éducation ;
- expérimenter, innover, partager une culture commune au service d'une formation de qualité, répondant aux besoins des personnels de l'académie et ancré dans un processus d'amélioration continue.

POUR CE FAIRE, L'INSTANCE DE PILOTAGE DU LAB'EAFC MET EN PLACE TROIS NIVEAUX D' ACTIONS

- **Des actions de formations internes**, entre pairs et avec des intervenants-experts de l'écosystème académique (INSPÉ, Université, MUE, etc.), qui visent à l'évolution des compétences et des connaissances, ainsi qu'à la construction et à l'appropriation des procédures internes.
- **Une animation de communauté de pratiques apprenante**, créant une dynamique de collaboration et co-création entre les formateurs.
- **Un système de veille** (curation et diffusion) portant sur l'actualité de l'éducation, les outils et méthodes pédagogiques innovants, l'évolution de la formation professionnelle.

Organisée en étroite collaboration avec les pôles d'expertises et les responsables de cycles, la formation interne du Lab'EAFC vise à l'enrichissement et au développement des compétences et connaissances des formateurs, notamment en termes de méthodes pédagogiques innovantes, outils et ressources au service de la formation et de l'enseignement, et des apports de la recherche en éducation.

Le Lab'EAFC organise également des formations internes permettant le partage entre pairs, la réflexion commune et les retours d'expériences. En ce sens, le Lab'EAFC est l'épicentre d'une culture commune des acteurs de l'EAFC, permettant de co-construire et/ou s'approprier les procédures et outils définis dans l'ingénierie de formation de l'EAFC.

Le Lab'EAFC est également un espace, physique et virtuel, de partage et d'échange entre les acteurs de la formation : un réseau de communautés de pratiques apprenantes. Ces communautés de pratiques s'organisent en fonction des thématiques ou parcours de formation de l'EAFC. Elles sont constituées de formateurs et d'experts du sujet, ainsi que d'un responsable chargé de l'animation de communauté et du suivi des livrables.

Pour permettre à la communauté de produire efficacement et d'échanger avec facilité, un outil de communication fluide et convivial, ainsi qu'un espace de stockage pour mutualiser les supports de formations sont mis à leur disposition.

Pour accompagner l'enrichissement des connaissances et permettre aux acteurs/formateurs de l'EAFC de nourrir leurs pratiques en tenant compte de l'actualité de l'éducation, **un service de veille et une procédure de diffusion interne des informations sont mis en place au sein du Lab'EAFC.**

Cette veille apporte également des informations sur les pratiques éducatives, méthodes, outils et ressources d'enseignement partagées par l'ensemble de la communauté éducative, en particulier sur les sites ministériels, académiques et institutionnels. Le fruit de cette veille pourra ainsi être sélectionné et diffusé au sein des formations de l'E AFC, au bénéfice des personnels de l'académie.

Grâce à la formation organisée en interne, à la veille mise en place et à l'animation des communautés de pratiques apprenantes, le **Lab'E AFC inscrit les acteurs/formateurs de l'académie dans la démarche qualité de l'E AFC, en créant les conditions d'une amélioration continue de la formation.**

7 - PLACE DE L'INNOVATION ET DE LA RECHERCHE DANS LA FORMATION

Les partenaires du PARDIE :

réseau national des CARDIE, bureau de l'innovation pédagogique (DGESCO), FR-EDUC, INSPÉ, MUE, Ifé, CSEN.

L'engagement dans une démarche innovante est un levier pour entrer dans une démarche de professionnalisation au plus près des besoins des acteurs, dans un contexte situé et dans une dynamique de mise en réseau et d'essaimage. L'étayage nécessaire à ces démarches s'appuiera sur la connaissance fine aux niveaux académique, régional et national de projets et de territoires développant une réflexion connexe à la problématique questionnée dans la démarche innovante. Il sera notamment un moyen d'apporter les connaissances les plus appropriées et rigoureuses développées par la recherche.

Il s'agira donc d'encourager l'expérimentation et l'innovation tout en sécurisant les personnels et d'accompagner leur professionnalisation par une mise en réflexivité sur leurs pratiques, la conscientisation de nouveaux gestes professionnels et la mise en cohérence au sein d'un collectif et à différentes échelles (école, EPLE, réseau, département, académie, service académique, etc.).

Cet accompagnement – transposable à toute démarche de professionnalisation – permettra de donner du sens à la formation et rendra explicites les besoins de formation des acteurs.

Dans ce cadre, le PARDIE veillera à documenter les démarches d'innovation, à mettre à disposition les ressources et les outils disponibles et à catalyser ceux qui émergeront au cours de la démarche.

Les liens avec la recherche se construiront autour de plusieurs axes, dans différents partenariats (FR EDUC, Ifé, INSPÉ, MUE ...) et dans le cadre de la construction, au sein de l'école, d'une culture commune autour de la recherche et de sa médiation.

OBJECTIFS :

- identifier et prendre en compte les différentes missions des professionnels dans lesquelles il sera nécessaire de "traduire les savoirs et servir de lien entre le monde de la recherche et ses usagers".
- assurer la médiation (par la traduction et la circulation des savoirs de recherche et de pratiques) entre la sphère scientifique, celle des politiques éducatives et celle des pratiques de terrain. Cette médiation sera utile dans différents contextes :
 - **concevoir et mettre en œuvre** des formations et/ou des accompagnements en s'appuyant sur des savoirs scientifiques et des savoirs d'acteurs,
 - **piloter et animer** des collectifs et des réseaux de recherche partenariale réunissant des acteurs de la recherche et de l'éducation,
 - **produire et diffuser** des ressources adossées à des travaux de recherches
- développer des recherches collaboratives ;
- encourager et faciliter des travaux collaboratifs entre le « terrain » et la recherche.

L'E AFC sera elle-même un lieu d'expérimentation et le PARDIE contribuera à accompagner le changement par la recherche de pistes innovantes pour l'organisation, le fonctionnement et le management de l'école, en prenant appui sur les apports de la recherche la plus actuelle et pertinente.

Dans ce contexte, le PARDIE conseillera les pilotes des dispositifs pour intégrer dans la conception de ces derniers, chaque fois que cela est possible, une dimension « innovation-expérimentation » qui permettra d'appréhender la raison et les objectifs d'une formation (dépasser une difficulté, adapter les pratiques, améliorer l'efficacité de ces celles-ci, etc.).

Cela permettra également une acculturation des différents acteurs de l'E AFC en termes de démarche innovante et d'accompagnement à la conduite du changement.

L'implantation dans les territoires du PARDIE est par ailleurs un levier important pour repérer des personnes ressources, mutualiser des pratiques et identifier de nouvelles pratiques. Dans le cadre de l'appel à projet académique, un axe fort de développement professionnel des acteurs devra être intégré explicitement à tout projet déposé auprès du PARDIE.

L'accompagnement par les membres du PARDIE des différents porteurs de projets sera ainsi un moyen d'identifier les besoins de formation.

8 - ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS MOBILITÉ ET RECONVERSION

De nombreuses situations de mobilité nécessitent un accompagnement et une formation adaptée : période préparatoire au reclassement, reclassement, poste adapté mais aussi projet personnel d'évolution (concours, liste d'aptitude, inscription dans la MAE, etc.).

Les entretiens professionnels qui jalonnent les carrières et les entretiens individuels avec les CRH de proximité permettent de concevoir des parcours individualisés, en fonction de besoins exprimés dans ces cadres, ou de projets personnels d'évolution.

L'E AFC pourra favoriser des parcours, y compris au-delà de son offre propre, avec des partenariats envisagés avec l'université ou le CNAM, en vue de l'obtention de titres ou diplômes.

Elle instruit également les dossiers de demande de mobilisation du compte personnel de formation (CPF), qu'elle présente en commission d'attribution, trois fois par an.

9 - ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIFS DANS UN SERVICE OU UN EPLE (PROJET COMMUN, RÉORGANISATION)

Des projets communs portés par une équipe pédagogique au sein d'un établissement, au sein d'un réseau, une réorganisation de service ou des besoins de formations communs à plusieurs services sont également l'occasion d'expression de besoins de formation.

Les CRH sont les premiers acteurs de cet accompagnement. En lien avec l'école et ses conseillers en formations, ils contribueront, en tant que relais de l'expression des besoins, à la mise en place des formations adaptées.

VOLET IV

**ÉVALUATION,
INDICATEURS DE RÉUSSITE
ET DÉMARCHE QUALITÉ**

Le présent projet d'école constitue pour les acteurs de la formation un changement important de culture, de méthode et de pratique. Il est conçu collectivement et rédigé comme un horizon dont l'atteinte suppose, dans la durée, un engagement de nombreux acteurs, la levée d'obstacles dont certains ne sont pas parfaitement identifiés, la mobilisation de moyens humains et financiers dont l'obtention est incertaine – et dépendra en partie de la poursuite effective des objectifs qu'il se fixe. Cela suppose que sa mise en œuvre fasse l'objet d'une évaluation à échéances régulières, en fonction d'objectifs à atteindre par étapes, et dont la réalisation devra être mesurable.

La politique d'évaluation et l'inscription de son action dans une démarche qualité visant à l'amélioration continue fait partie intégrante du projet de l'E AFC qui consacre à cette stratégie l'un de ses pôles.

SANS PRÉJUGER DES TRAVAUX QUI SERONT MENÉS PAR CE PÔLE ET QUI INSTALLERONT UNE CULTURE DE L'ÉVALUATION À TOUS LES ÉCHELONS DE L'ACTION DE L'ÉCOLE, ON IDENTIFIE D'ORES ET DÉJÀ TROIS NIVEAUX DE MESURE DE QUALITÉ À ÉVALUER :

- la création de l'école ;
- l'atteinte de ses objectifs décrits dans le présent projet ;
- les formations elles-mêmes, dans leur modèle et dans leurs contenus.

1 - SUIVI DE LA MISE EN PLACE DE L'EAFC ET DE SON FONCTIONNEMENT

Objectifs	Actions	Calendrier	Indicateurs
Communication interne et externe	<ul style="list-style-type: none"> ● Journée de lancement ● Séminaire des formateurs ● Production de supports de communication ciblés ● Création d'une page d'information sur le site académique 	Janv. 22 fév. 22 Janv. - mars 22 Janv.22	Participation des tous les acteurs Nombre de supports et nombre d'envois Mise en ligne et nombre de consultations
Mise en place de la gouvernance générale	<ul style="list-style-type: none"> ● Installation du conseil d'école ● Appropriation du nouveau schéma directeur et traduction en orientations académiques ● Installation du CAF sous son nouveau format 	Janv. 22 Janv. 22 Mars 22	Tenue de la première réunion et calendrier Production d'un courrier du recteur communiquant les orientations retenues Tenue de la première réunion et calendrier
Mise en place de l'organisation de l'école et effectivité du travail de ses pôles	<ul style="list-style-type: none"> ● Réunions de lancement de chaque pôle ● Production d'un projet de pôle ● Diffusion des premiers travaux 	Janv. - fév. 22 Fév. - mars 22 Mars 22	Tenue des réunions : nombre de réunions Rédaction, formalisation Communication des travaux aux acteurs / nombre de diffusions
Organisation interne et politique RH	<ul style="list-style-type: none"> ● Dialogue social avec les personnels ● Redéfinition des missions et fiche de postes afférents ● Recrutement sur postes susceptibles d'être vacants 	Janv. 22 Janv. - juin 22 Mars - juin 22	

Création du Lab'EAFC et engagement des acteurs dans sa dynamique	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'une instance de pilotage du Lab'EAFC Création des communautés apprenantes Collaborations/formations 	<p>Janv. 22 Fév. 22 Fév. - juin 22</p>	<p>Tenue des réunions et définition des objectifs et modalités de fonctionnement Nombre de groupes travaillant Nombre de formations</p>
Formalisation d'une méthodologie	<ul style="list-style-type: none"> Définition d'un cahier des charges à destination des pilotes de cycles et de pôles 	<p>Fév. 22</p>	<p>Nombre de réunions Entre un et trois parcours balisés par cycle conformes au cahier des charges</p>
Élaboration des premiers parcours de formation pour le PAF 22-23	<ul style="list-style-type: none"> Pilotage des responsables de cycles et de parcours Commissions d'élaboration des parcours 	<p>Fév. - juin 22</p>	<p>Nombre de réunions Entre un et trois parcours balisés par cycle conformes au cahier des charges</p>

2 - SUIVI DE RÉALISATION DES OBJECTIFS DE L'ÉCOLE

La hiérarchisation, les actions et le calendrier de poursuite de ces objectifs seront l'une des premières missions de l'équipe de direction de l'école. Leur évaluation se fera au moyen d'une méthodologie et d'indicateurs que devra élaborer le pôle qualité-évaluation.

CETTE ÉVALUATION PORTERA NÉCESSAIREMENT ET AU MOINS SUR LES ITEMS SUIVANTS :

- réseaux d'établissement labellisés ;
- formation continuée ;
- formations de contexte ;
- diversification des modalités ;
- certification / diplomation ;
- innovation et recherche ;
- formation de formateurs ;
- procédures d'évaluation.

3 - ÉVALUATION DES ACTIONS DE FORMATION À TOUTES LES ÉCHELLES

L'académie a mis en place, depuis de nombreuses années, un outil d'évaluation des formations par les stagiaires, nommé EVASEL, qui sollicite automatiquement les personnels ayant suivi une formation et leur demande de remplir un questionnaire en deux temps : à l'issue immédiate de la formation (à chaud) et trois mois après la fin de la formation (à froid). Peuvent consulter les résultats de cette évaluation les formateurs et les services de la DIFOR. Ces résultats ne sont pas exploités jusqu'alors dans une optique d'amélioration continue, et ne font que ponctuellement l'objet d'une analyse.

L'application stocke ces données depuis 2015. Un travail d'exploitation de ces données d'évaluation par la FR-EDUC de l'INSPÉ va faire prochainement l'objet d'une communication scientifique.

Il conviendra d'adapter cet outil aux nouvelles modalités de formation, en prenant en compte la dimension temporelle des parcours.

Il convient de passer d'une optique « d'évaluation subjective des modules de formation » à une évaluation de la concordance entre le dispositif de formation et la réponse au besoin de formation : la validation et/ou la reconnaissance des acquis (degré de professionnalisation) permet d'en mesurer l'adéquation (retour sur les acquis, open badges, certification, diplomation, etc.).

L'évolution de l'outil Evasel doit permettre l'intégration de cette dimension.

Le pôle Évaluation/qualité aura la charge de mener un travail de transformation de l'outil, en partenariat avec la FR-EDUC, les corps d'inspection et les pilotes de cycles, qui devra intégrer la traçabilité et la méthodologie d'exploitation et d'analyse de ces données.

L'outil devra intégrer une dimension de recueil de l'expression des besoins, adossée à l'évaluation des formations suivies.

Questionnaires Evasel 2020
DIFOR académie de Besançon

Première évaluation à chaud de la formation :

Formation : nom du module	Date d'envoi :
Formateur (s) : c Formateur #1 c Formateur #2 c Formateur #3	
Si vous ne connaissez pas le(s) nom(s) de votre/vos formateur(s), n'en sélectionnez aucun.	

1. La formation a été conforme aux objectifs annoncés* :

Note** : de 1 à 4

Remarque sur l'évaluation de ce critère :

2. La formation a répondu à mes attentes* :

Note** : de 1 à 4

3. Les choix d'animation pédagogique ont favorisé les apprentissages* :

Note** : de 1 à 4

Remarque sur l'évaluation de ce critère :

4. Les choix d'animation pédagogique ont facilité les échanges* :

Note** : de 1 à 4

5. Les contenus de la formation seront réutilisables dans mes pratiques professionnelles* :

Note** : de 1 à 4

6. Les conditions matérielles de la formation ont favorisé les activités et les apprentissages* :

Note** : de 1 à 4

Remarque sur l'évaluation de ce critère :

7. Mon impression sur cette formation est positive* :

Note** : de 1 à 4

Remarque sur l'évaluation de ce critère :

Quelles suggestions feriez-vous pour améliorer cette formation ?

.....
.....

- Prénom NOM

* = champ obligatoire

** = de 1 (Pas du tout d'accord) à 4 (Tout à fait d'accord)

Deuxième évaluation à froid de la formation :

Formation : nom du module	Date d'envoi :
Formateur (s) : c Formateur #1 c Formateur #2 c Formateur #3	
Si vous ne connaissez pas le(s) nom(s) de votre/vos formateur(s), n'en sélectionnez aucun.	

1. Mon impression sur cette formation est positive * :

Note** : de 1 à 4

2. J'ai utilisé la formation pour préparer mes activités pédagogiques ou professionnelles * :

Note** : de 1 à 4

3. J'ai utilisé la formation pour faire évoluer mes pratiques professionnelles * :

Note** : de 1 à 4

4. J'ai utilisé la formation dans le travail d'équipe avec mes collègues * :

Note** : de 1 à 4

5. Le contenu de la formation a permis d'améliorer les apprentissages de mes élèves ou le développement professionnel des agents de mon établissement * :

Note** : de 1 à 4

Remarque sur l'évaluation de ce critère :

Quelles formations qui ne se trouvent pas au PAF souhaiteriez-vous y voir figurer ?

.....
.....

7. Mon impression sur cette formation est positive* :

Note** : de 1 à 4

Remarque sur l'évaluation de ce critère :

Quelles suggestions feriez-vous pour améliorer cette formation ?

.....
.....

- Prénom NOM

* = champ obligatoire

** = de 1 (Pas du tout d'accord) à 4 (Tout à fait d'accord)

4 - STRATÉGIE ENVISAGÉE POUR UNE AMÉLIORATION CONTINUE DU SERVICE RENDU

Les trois niveaux d'évaluation envisagés (fonctionnement de l'école, poursuite des objectifs, qualité des formations) alimentent, chacun pour sa part et dans leurs corrélations, la démarche d'amélioration continue pilotée par le pôle évaluation-qualité et engageant l'ensemble des acteurs.

Cette évaluation fait l'objet d'une communication régulière à l'ensemble des acteurs et elle est portée par toute la communauté de l'EAFC.

ELLE S'APPUIE SUR UN ENSEMBLE DE DÉMARCHES ET DE PROCÉDURES, QUI POURRONT ÊTRE :

- communication et analyse des données de la formation référées à la collecte des données nationales ;
- communication et analyse des données globales de l'évaluation par EVASEL ;
- observation et analyse des évaluations par les responsables et acteurs des cycles et des parcours, et par les formateurs ;
- suivi de la réalisation des actions de formation programmées (prévisionnel/réalisé) référés aux moyens employés ;
- suivi et analyse des conventions, de leur réalisation, de leur apport et de leur coût ;
- suivi et analyse de l'activité des agents référée à la qualité évaluée des formations.

L'élaboration des démarches et procédures fait l'objet d'une définition par le pôle évaluation-qualité.

5 - DÉMARCHE ASSURANCE QUALITÉ

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 avec rapidité (cf. le Grenelle de l'Éducation), un cycle d'amélioration continue est envisagé, depuis un audit organisationnel jusqu'à une mise en conformité à une charte qualité.

La démarche recoupe celle de l'amélioration continue qui consiste à développer un processus d'amélioration continue à l'échelle de l'E AFC mais également des formateurs qui construiront les formations et ceux qui les conduiront.

Elle implique l'ensemble de la communauté éducative dont les usagers, autour d'axes de travail communs : thématiques organisationnelles – structuration de l'E AFC et approche réflexive – , méthodologiques – ingénierie de formation , définition d'actions partagées sur l'évaluation – pédagogiques.

Elle constitue un levier de mobilisation autour d'un processus de mise en œuvre d'une charte qualité.

1 - THÉMATIQUES ORGANISATIONNELLES : STRUCTURATION DE L'E AFC ET APPROCHE RÉFLEXIVE

- Auto-positionnement de l'E AFC issu d'une démarche réflexive : (i) diagnostic quantitatif et qualitatif objectivé, (ii) définition de ce qu'il convient d'améliorer, (iii) communication et partage des changements souhaités, (iv) mise en place des changements attendus, (v) évaluation de l'atteinte des objectifs.
Document référence <https://eduscol.education.fr/2192/qaeduc-un-outil-de-qualite>
- Cet auto-positionnement pourrait être aiguillonné par un accompagnement tiers susceptible d'engager l'E AFC dans une démarche d'évaluation externe.
- De manière systématique, les personnels en situation de handicap seront pris en compte dans la démarche (lieux accessibles PMR, sous-titrage de vidéo, transcription audio des contenus, documents écrits adaptés aux « dys », etc.).

2 - THÉMATIQUES MÉTHODOLOGIQUES

1 - Ingénierie de formation

Ces étapes de la méthode utilisée durant l'auto-positionnement est appliqué à l'ingénierie de formation, en fonction de ses caractéristiques, présentiel, hybride (synchrone/asynchrone), comodal ou à distance.

Ainsi, différentes phases seront concernées : l'expression des besoins des usagers et de l'institution, et préparation du cycle de formation, conception, mise en œuvre, évaluation, évolution, partage des évolutions requises et explicitation de la richesse produite ou de ce qu'il conviendra de corriger.

Document de référence : <https://www.education.gouv.fr/l-ingenierie-de-formation-en-academie-premier-et-second-degres-organisation-intervenants-utilisation-308424>

2 - Certification

En lien avec les certifications existantes (CAFIPEMF et CAFFA) et la MUE BFC et donc avec l'INSPÉ et l'enseignement supérieur (délivrance d'ECTS, DU et master), en lien avec les compétences attendues, une professionnalisation des formateurs et des enseignants est en cours de réflexion.

3 - Construction de la charte qualité de l'E AFC

À l'issue du diagnostic et sur une durée de trois ans, une priorisation de programmation est à déterminer en fonction des indicateurs de suivi et d'évaluation.

Critère 1 : l'articulation entre les orientations nationales et la stratégie de développement territorial.

Critère 2 : la mise en œuvre du système qualité par l'E AFC (rôle et responsabilité de chacun).

Critère 3 : la mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue.

Critère 4 : les conditions d'information du public sur l'offre de service proposés, les délais pour y accéder et les résultats obtenus – ce critère constitue un vrai enjeu d'amélioration des outils existants.

Critère 5 : l'accueil facilité (en présence et à distance).

Critère 6 : adaptation des formations aux publics bénéficiaires.

Critère 7 : intégration dès la conception d'une dimension numérique de la formation pour qu'elle puisse être délivrée à distance.

Critère 8 : la surveillance et 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.

4 - Document référence : « Eduform »

La charte qualité dont se doterait l'E AFC 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 professionnels de l'éducation nationale. Ce label intègre la totalité du référentiel Qualiopi.

<https://www.education.gouv.fr/eduform-le-label-qualite-de-l-education-nationale-pour-la-formation-professionnelle-41585>

Référentiel au BO n°2 du 9-1-2020, annexe :

<https://www.education.gouv.fr/bo/20/Hebdo2/MENE1932127D.htm>

ÉCOLE ACADÉMIQUE
DE LA FORMATION CONTINUE

