



**ACADÉMIE
DE LILLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ÉCOLE ACADÉMIQUE DE LA FORMATION CONTINUE

Projet de l'école

Décembre 2021

Sommaire

Stratégie et gouvernance globale.....	1
Orientations stratégiques.....	1
Modalités de direction de l'école.....	2
Rayonnement de l'école sur le territoire académique.....	4
Articulation entre le niveau académique et les départements.....	5
Positionnement de l'école vis-à-vis des partenaires et opérateurs.....	6
L'INSPE Lille Hauts de France.....	6
Canopé.....	7
Le CNFPT.....	8
Les Universités.....	8
L'IRA de Lille.....	8
Rayonnement et relations internationales.....	8
Stratégies de communication.....	9
Articulation entre le niveau de l'académie et celui de la région académique.....	9
Structuration de l'école.....	10
Organigramme.....	10
La construction de l'offre de formation.....	13
Articulation RH et formation.....	14
Gestion des ressources humaines de l'école.....	14
Implantation de l'école.....	14
Existence numérique de l'école.....	15
Modalités de gestion administratives et financières.....	15
Calendrier de déploiement.....	15
Projet pédagogique.....	16
Éléments de structuration du programme académique de formation.....	16
Définition des cycles et des modalités de structuration des parcours.....	17
Professionnalisation des acteurs.....	18
Stratégie permettant d'engager le plus grand nombre de personnels dans la formation.....	19
Traçabilité et valorisation des compétences acquises.....	19
Évaluation, indicateurs de réussite et démarche qualité.....	20
Méthodologie de suivi de la mise en place de l'E AFC.....	20
Modalités de suivis et d'évaluation des actions de formation à toutes les échelles.....	20
Tableaux de bord et indicateurs.....	20
Stratégie pour une amélioration continue du service rendu.....	21
Démarche qualité.....	21
ANNEXE.....	22

Stratégie et gouvernance globale

Orientations stratégiques

Le projet académique est construit autour de trois entrées fortes portant sur l'excellence inclusive :

- L'excellence inclusive pour les élèves de l'académie
- L'excellence inclusive grâce et pour les personnels
- L'excellence inclusive avec l'aide des partenaires.

Les formations et le programme académique de formation proposés par l'EAFC constituent des appuis essentiels pour l'accompagnement et la mise en œuvre de ce projet académique.

L'excellence inclusive pour les personnels est sous-tendue par la personnalisation et la diversité des parcours professionnels accompagnés par l'école, prenant en compte les projets de chaque agent. L'école a vocation à apporter une réponse formative, collective ou individuelle, à tous les personnels. Le programme de formation de l'école se déploie en proximité, pour ne « laisser personne au bord de la route », selon des modalités diversifiées incluant les communautés d'apprentissage et utilisant largement le numérique. Le développement des parcours certifiants ou diplômants, en partenariat avec l'INSPE Lille Hauts de France et les universités du territoire, doit permettre les évolutions professionnelles venant soutenir l'excellence inclusive, base du projet académique.

La stratégie déployée par l'EAFC s'articule très fortement avec la feuille de route RH de l'académie.

L'école a notamment pour ambition :

- d'accompagner les parcours professionnels, grâce notamment à la création d'un pôle accompagnement des parcours individualisés, en liaison et en coopération avec les conseillers RH de proximité et la Mission Académique de l'Encadrement (MAE)
- de mettre en place des procédures pour mieux identifier les besoins des personnels
- de créer des promotions de stagiaires et de développer des réseaux professionnels dans l'académie
- d'accompagner par la formation la qualité de vie au travail et le bien être des personnels

L'EAFC de l'académie de Lille construit son identité :

- sur sa réactivité et son agilité, qui lui permettent de proposer très rapidement des réponses formatives aux besoins de l'institution et aux situations diverses dès leur apparition
- sur ses dispositifs de formation de proximité, qui donnent l'initiative aux acteurs de terrain et leur délèguent des moyens de formation. L'EAFC supervise les structures de pilotage de la formation en bassin, qui sont mises en place dans les 14 bassins de l'académie
- sur le partenariat fort construit avec l'INSPE Lille Hauts de France, qui est un offreur de formation dont la place dans la formation continue est reconnue, tant qualitativement que quantitativement

Modalités de direction de l'école

L'école est dirigée par un directeur, sous l'autorité directe du recteur et du secrétaire général d'académie. Le directeur a un lien fonctionnel avec la DRH de l'académie, qui pilote le dossier formation en tant que secrétaire général adjoint d'académie.

Le directeur est assisté :

- d'un directeur adjoint en charge du pôle ingénierie de formation
- d'un directeur adjoint en charge du pôle administratif et financier

Le Cardie et les chefs de pôle, soit pour les pôles métiers ou transversaux, complètent l'équipe de direction de l'E AFC.

Le conseil de direction de l'E AFC réunit le directeur, les directeurs adjoints, le Cardie et les chefs de pôle. Il se réunit chaque semaine et traite de tous les sujets relatifs

- à la vie de l'école
- à son fonctionnement
- au suivi et à l'élaboration de l'offre de formation
- au budget
- à l'élaboration et au suivi des parcours de formation
- à l'évaluation des formations
- au suivi des indicateurs de l'école
- aux relations avec les partenaires

Le conseil de direction élargi de l'E AFC comprend les membres du conseil de direction, les représentants des IA-DASEN, les doyens des corps d'inspection, le Drane, le Drareic, le Daac, la Drajes, l'Inspe et Canopé. Il se réunit deux fois par trimestre. L'ordre du jour est préparé par le conseil de direction. Le conseil de direction élargi

- analyse les besoins de formation des agents
- identifie les priorités de formation à soumettre à la validation du recteur et du Conseil Académique de Direction (CAD)
- examine l'offre de formation proposée pour chaque cycle
- dresse le bilan des parcours de formation et en propose de nouveaux en tant que de besoin
- cadre l'offre de formation et assure la cohérence du programme académique
- analyse les indicateurs liés à la formation dans l'académie
- prépare les réunions du conseil d'école

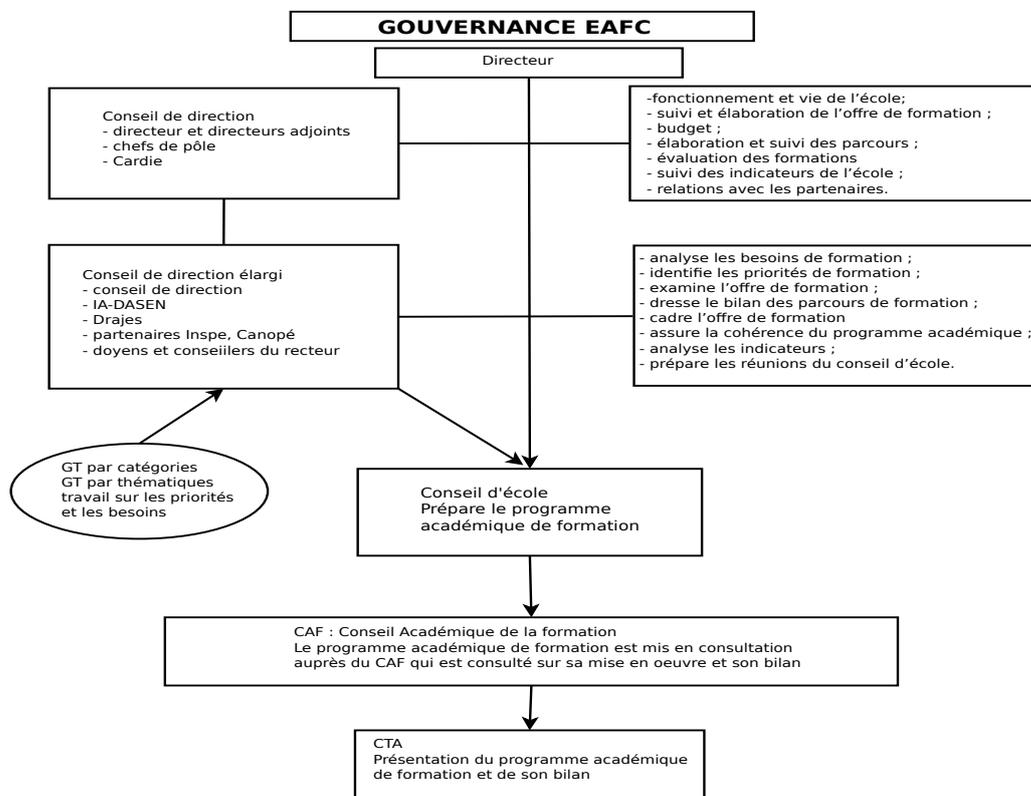
Le conseil d'école est présidé par le recteur. Il comprend la DRH et les membres du conseil de direction élargi. Le conseil d'école définit les priorités académiques pour la formation, hiérarchise les thématiques de formation et prépare le programme académique de formation à venir. Il examine le bilan du programme académique en cours de réalisation. Il prépare les réunions du Conseil Académique de la Formation.

Le Conseil Académique de la Formation (CAF) est présidé par le recteur ou son représentant. Il comprend

- le secrétaire général d'académie
- les IA-DASEN ou leurs représentants
- la DRH
- le conseil de direction de l'école académique
- les doyens et conseillers du recteur (Drane, Drareic, Daac, CT-EVS, CT-ASH, Draio, CT santé social, Drafpic)
- les représentants de l'Inspe
- les représentants de Canopé
- les représentants des organisations syndicales membres du CTA pour les enseignants, les personnels de direction et les ATSS

Le CAF se prononce sur la proposition du programme académique de formation . Il étudie aussi sa mise en œuvre et son bilan. Il se réunit une fois par trimestre.

Le programme académique de formation est ensuite présenté lors d'un CTA, accompagné du bilan du programme académique réalisé l'année précédente.



Rayonnement de l'école sur le territoire académique

Le développement des formations de proximité, qu'elles soient à l'initiative de l'établissement ou du bassin, est un axe fort de la politique de formation continue mise en place par l'EAFC. L'objectif essentiel est de mieux répondre aux besoins des personnels, grâce à une réponse contextualisée et pilotée par les acteurs de terrain, permettant en particulier d'accompagner par la formation les évaluations des établissements ainsi que la réalisation de leurs contrats d'objectifs. Les personnels de direction et les inspecteurs ont vocation à devenir des pivots de ces formations de proximité. Toutes les thématiques ou objets de formation peuvent être abordés sous cette modalité de proximité, qu'ils soient disciplinaires ou transversaux. Il ne s'agit pas de proposer une offre catalogue concurrente de celle présente dans le programme académique de formation, ou une décentralisation des formations académiques, mais de mettre en place des formations adaptées au contexte de l'établissement, du réseau, du district ou du bassin, en réponse à une analyse des besoins.

Deux modalités et deux process différents sont mis en place :

1) Les formations en établissement ou FEE (ou en regroupement de deux ou trois établissements)

Le chef d'établissement identifie un besoin de formation concernant ses équipes, qui peut être aussi repéré par l'inspecteur référent ou disciplinaire lors de ses visites. Le chef d'établissement, en collaboration si besoin avec l'inspecteur concerné et le Conseiller en Plan de Formation du bassin (CPFE), formalise la demande de formation en définissant les objets de formation, les modalités, le public ciblé, les dates et horaires, les formateurs possibles. Il s'agit aussi d'inscrire cette formation dans la stratégie globale de formation de l'établissement, en lien avec son projet, son contrat d'objectifs, son évaluation. Le chef d'établissement saisit alors la demande de formation dans GAIA responsable, qui est validée et mise œuvre par l'EAFC.

2) Les formations en bassin ou FEB (ou portant sur un sous-ensemble du bassin). L'EAFC met en place dans chaque bassin d'éducation un Comité d'Orientation Scientifique de la Formation en Bassin (COSFB) comprenant :

- l'IA-DAASEN en charge du bassin
- le coordonnateur de bassin
- des représentants du bassin proposés par le coordonnateur
- les inspecteurs référents du bassin du premier et du second degré
- un ingénieur de formation de l'EAFC

Le COSFB a pour mission de définir la politique de formation du bassin, de repérer les besoins de formation, de proposer des formations pour y répondre, de valider les demandes émises par les pilotes et acteurs locaux et enfin d'analyser le bilan des actions réalisées. Le COSFB travaille à distance sur un espace Tribu qui lui est dédié. Il se réunit en tant que de besoin à l'initiative de ses membres.

Au delà des membres du COSFB, différents personnels (par exemple des inspecteurs disciplinaires, des représentants de l'INSPE, de la MPLS, le Conseiller RH de proximité...) peuvent être inscrits comme membres experts du COSFB. Ils participent aux échanges sur la formation mais n'ont pas pouvoir pour valider une formation.

A partir de son expertise de terrain, un des acteurs du bassin ayant repéré un besoin de formation portant sur un bassin ou un sous-ensemble de ce bassin saisit directement une demande de formation en ligne, qui est transmise au COSFB pour validation, puis mise en œuvre par l'EAFC.

L'EAFC dispose d'un réseau de 6 conseillers en plan de formation en établissement (CPFE), qui maillent le territoire de l'académie, et accompagnent les acteurs et pilotes de terrain sur le repérage des besoins de formation, l'ingénierie de formation, la saisie GAIA, la mise en œuvre d'une formation. Les CPFE apportent aussi leur expertise sur l'élaboration des plans de formation des établissements.

Articulation entre le niveau académique et les départements

Cette articulation se met en place selon trois axes :

→ axe 1 : l'aide aux repérage des besoins

L'E AFC pilote une enquête de besoins à destination de l'ensemble des agents, incluant en particulier les professeurs d'école. Un GT EAFC-IA-DASEN analyse les résultats de cette enquête et en dégage les thématiques à accompagner, qu'il croise avec les priorités nationales, académiques et départementales. Le bilan établi par ce GT est ensuite soumis à la validation des IA-DASEN.

→ axe 2 : la répartition de l'offre de formation

Le GT EAFC/IA-DASEN choisit ensuite le niveau territorial le plus adapté pour décliner les thématiques retenues par des formations : soit le niveau académique, soit le niveau départemental. Les offres de formation académique et départementales sont harmonisées et mises en cohérence, de manière notamment à donner de la lisibilité aux personnels du premier degré.

→ axe 3 : l'offre inter-degré de développement professionnel

Cette offre est construite autour :

- des parcours certificatifs (CAPPEI, CAFIPEMF)
- des parcours diplômants (masters et DU articulés avec la formation continue)
- des parcours d'évolution de carrière (préparation aux concours)
- des parcours d'acquisition de compétences transversales, constitués au choix des stagiaires de modules sur les gestes professionnels, la gestion de classe, le numérique, le juridique, le bien-être au travail...)
- des parcours basés sur le carré régalien

Dans la mesure du possible, et afin de favoriser la participation des professeurs d'école, le calendrier des formations sera fixé dès la publication du programme académique de formation, en y incluant le hors temps scolaire. Cette offre inter-degré a vocation à évoluer en fonction des besoins des personnels et de ceux de l'institution.

L'E AFC pilote les déclinaisons en académie des formations nationales :

- plan français
 - plan mathématiques
 - formation pHare
 - formations Valeurs de la république et laïcité
- en lien avec chaque département.

Les formations sur l'éducation prioritaire sont partagées entre le niveau académique et départemental. Une commission mixte comportant les représentants des IA-DASEN et l'E AFC élabore les formations d'accompagnement à l'éducation prioritaire, qui sont ensuite réparties entre le niveau académique et départemental.

Positionnement de l'école vis-à-vis des partenaires et opérateurs en académie

Les partenaires de l'EAFC participent de manière forte au programme académique de formation, contribuant aux formations mises en place en réponse aux besoins de l'institution et des personnels.

L'INSPE Lille Hauts de France

L'INSPE Lille Hauts de France est membre du comité de direction élargi de l'EAFC. A ce titre, l'institut participe pleinement à la réflexion, au pilotage et à la construction du programme académique de formation, en y incluant son évaluation.

L'INSPE est depuis de nombreuses années totalement impliqué dans la formation continue des enseignants de l'académie de Lille. L'institut est un opérateur important, qui contribue à la formation des professeurs sur une proportion d'environ 20 à 25 %.

L'EAFC et l'INSPE vont accentuer leur travail en commun pour la mise en place :

- de la formation initiale des fonctionnaires stagiaires de la session 2022 des concours de recrutement ;
- du développement de la la formation continuée. A ce jour, tous les néo-titulaires suivent une formation obligatoire, modulaire et au choix, sur une offre élaborée par l'INSPE. L'objectif de l'EAFC est d'élargir ces formations aux titulaires dans leur deuxième et leur troisième année de carrière.

L'INSPE est le partenaire majeur de l'offre de masters ou de DU articulés avec la formation continue, proposée dans le cadre de la mention PIF du master MEEF. Ces parcours diplômants comprennent actuellement :

- o le master CLILLE (Contenus Disciplinaires Intégrés pour les Apprentissages et l'Enseignement)
- o le master EDLF (Expertise de la Formation)
- o le master 2ESD (Expertise Enseignante du second degré)
- o le DU « Enseigner par le jeu »
- o le master « Pratiques collaboratives et climat scolaire »
- o le master ECLA (École Inclusive et Adaptation des Pratiques Pédagogiques aux besoins spécifiques des enfants et adolescents)
- o le master POSEFI (Pilotage des Organisations Scolaires et Éducatives en France et à l'International)

Dans le cadre de son offre, l'EAFC mettra en place avec l'INSPE de nouveaux parcours diplômants, de manière à répondre aux besoins des agents et de l'institution. La traçabilité de ces compétences acquises sera mise en place au sein de l'EAFC.

L'offre de formation autour de la recherche va être amplifiée.

A ce jour, des chercheurs participent à quelques actions du PAF. L'objectif est d'amplifier cette volumétrie dans l'offre de l'EAFC avec l'aide de l'INSPE Lille Hauts de France. La diversification des modalités de formation, la présence du pôle innovation et recherche au sein de l'école vont permettre cette meilleure irrigation des formations par la recherche.

Retenu au titre des investissements d'avenir, le Pôle Pilote « 100% Inclusion Défi Territoires » a obtenu 1,5 millions d'Euros de dotation afin de mettre en place ses actions en faveur de l'inclusion sur un périmètre couvrant deux régions, que sont les Hauts de France et la Normandie. L'objectif est de faire de ce pôle une référence nationale dans le domaine sur au moins une dizaine d'années. Les académies de Lille, Rouen-Normandie et Amiens se sont impliquées dans ce projet notamment au travers de leur investissement en temps dans la gouvernance, mais aussi et avant tout par l'implication du personnel académique et enseignant dans les six actions portées par le Pôle.

Ce projet a pour objectif de créer un pôle structurant multidisciplinaire pour relever le défi inclusif en décloisonnant les territoires éducatifs. Pour parvenir à cet objectif, six actions ont été définies :

→ Action 1 : Concevoir des dispositifs de coopération et de déploiement à l'échelle nationale des pratiques : observatoire

→ Action 2 : Structurer et déployer un réseau d'écoles et d'établissements formateurs.

→ Action 3 : Construire des formations partagées au sein du pôle

→ Action 4 : Former à et par l'interprofessionnalité les acteurs de l'école inclusive.

→ Action 5 : Développer, structurer et évaluer des tiers lieux apprenants au service du développement professionnel de l'ensemble de la communauté éducative

→ Action 6 : Concevoir un répertoire de ressources pédagogiques inclusives

Les recherches menées autour de ces six actions sont des objets de travail pour l'E AFC qui s'en emparera afin de décliner et d'enrichir les formations qu'elle pilote afin de soutenir le projet académique bâti sur l'excellence inclusive. Chaque action est suivie par un référent INSPE et un référent académique qui ont vocation à se retrouver pour impulser une dynamique basée sur ce pôle pilote.

L'INSPE est représenté dans les 14 COSFB de l'académie, de manière à apporter son expertise, ses conseils et la force de la recherche en appui des politiques de formation mises en place dans chaque bassin.

La Maison Pour la Science est aussi rattachée à l'INSPE, ce qui la place de facto comme un partenaire de l'E AFC contribuant au programme de formation dans les cycles métiers « Enseignants 1^{er} degré » et « Enseignants 2nd degré ».

Canopé

Canopé est aussi membre du comité de direction élargi de l'E AFC. A ce titre, il participe pleinement à la réflexion, au pilotage et à la construction du programme académique de formation, en y incluant son évaluation.

Canopé est un offreur de formation intégré à l'offre de formation actuelle. Il a vocation à monter en puissance au travers de l'E AFC selon cinq axes :

- axe 1 : Canopé alimentera une partie de l'offre en ligne de l'E AFC

- axe 2 : une intégration des ateliers Canopé dans l'offre globale de formation de l'E AFC est prévue

- axe 3 : Canopé reste un des opérateurs de formation proposant des actions de formation continue, pouvant, selon les cas, être intégrées à certains parcours de développement professionnel, notamment à destination des formateurs.

- axe 4 : Canopé a aussi vocation à être un partenaire pour la mise en place d'une réponse personnalisée à certains besoins, repérés et suivis par le pôle dédié à l'accompagnement des parcours individualisés

- axe 5 : Canopé contribuera à l'évaluation de la qualité des formations au travers de la labellisation à la norme « Qualiopi » qu'il porte

Le CNFPT

Une convention CNFPT-recteur est en cours d'élaboration afin d'établir les bases d'un partenariat sur la formation. Cette convention portera sur :

- la possibilité pour des agents de notre ministère d'intégrer des formations du CNFPT ; en conséquence, le parcours dédié à l'accompagnement des évolutions de carrière pourra intégrer des modules issus du catalogue de formation du CNFPT
- la mise à disposition de formateurs de l'éducation nationale pour encadrer des formations du CNFPT
- la mise en commun de ressources, notamment sur l'ingénierie de formation

Les Universités

Un travail sera mené par l'E AFC pour augmenter le nombre de modules de formation articulés avec des diplômes universitaires. La validation d'UE ou l'attribution d'ECTS via le suivi d'un module de formation continue suivi par un agent est une perspective à développer au sein de l'offre de formation de l'école.

L'IRA de Lille

L'E AFC continuera à développer un partenariat avec l'IRA de Lille. Ce dernier est en particulier moteur pour l'offre de la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) proposée aux agents de l'académie.

L'IH2EF reste un partenaire national essentiel, à la fois pour son offre de formation et pour l'accompagnement qu'il propose à l'académie.

Rayonnement et relations internationales

L'E AFC est une école en appui des actions du DRAREIC :

- accompagnement du dispositif Erasmus+
- accompagnement de « Certilingua »
- accompagnement de « Etwinning »

Le cycle métiers de l'encadrement, dans son parcours statutaire, permet de réaliser un stage d'ouverture à l'étranger.

L'E AFC, pour son offre en ligne, pourra proposer des conférences sur les systèmes éducatifs à l'étranger, voire l'intervention de chercheurs étrangers.

Cette offre pourra être complétée par un parcours de formation à vocation internationale, proposé en inter-catégoriel, soutenus par des partenariats avec certains pays (en prenant exemple sur le partenariat avec l'Ontario par exemple).

Des parcours de renforcement des compétences linguistiques seront proposés aux enseignants de l'académie, afin de mettre en œuvre cette priorité académique forte.

Stratégies de communication

L'EAFC dispose d'une page dédiée sur le site académique. Cette page est complétée par un campus virtuel pour la diffusion des actualités et l'accès à des webinaires, conférences et formations en ligne.

L'EAFC élabore et diffuse une newsletter thématique (en fonction des choix des abonnés) portant sur les actualités de la formation et mettant en exergue certains modules de formation. Elle assure une veille sur les sujets en lien avec la formation.

Une présence sur les réseaux sociaux (Twitter, LinkedIn) est aussi envisagée afin de communiquer au mieux vers tous les publics.

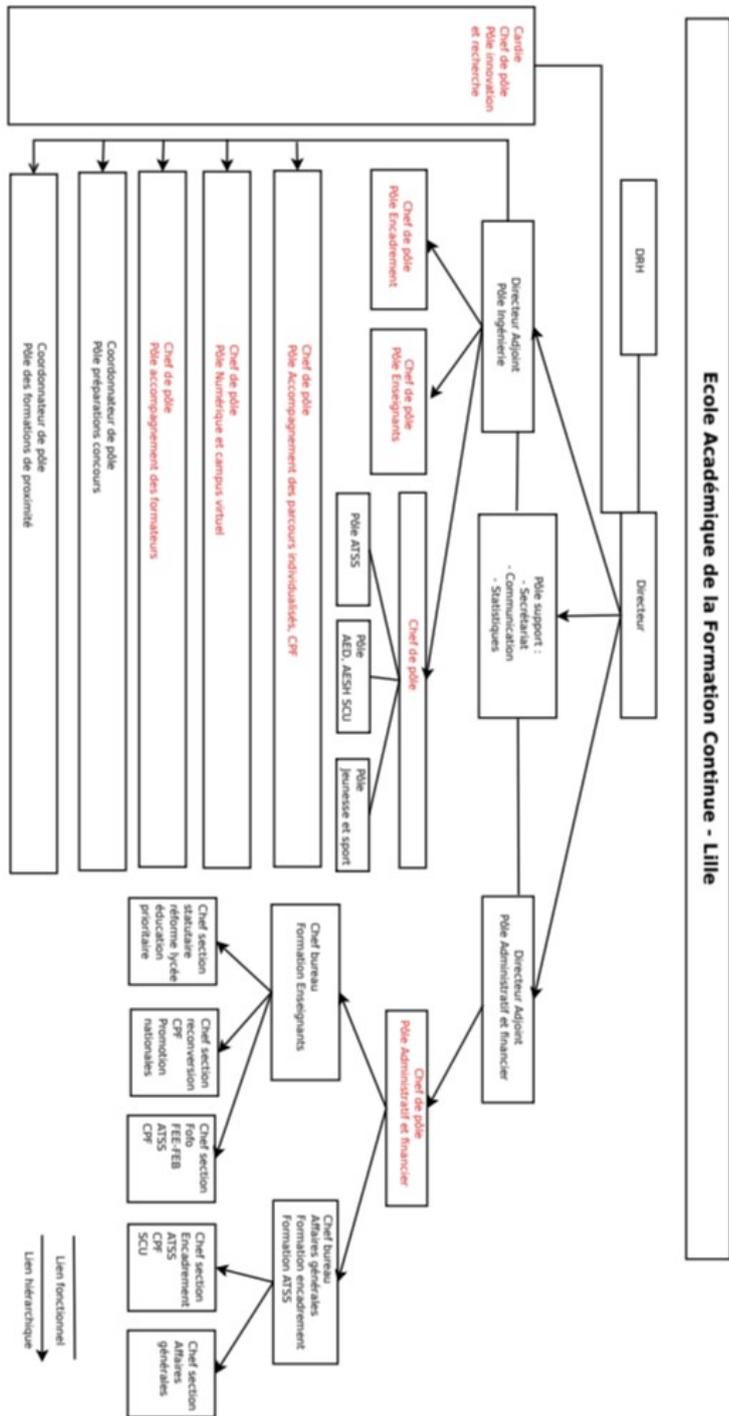
Articulation entre le niveau de l'académie et celui de la région académique

Un comité de coordination avec l'EAFC d'Amiens sera créé. Ce comité a pour vocation :

- d'harmoniser les offres de formation émanant des services régionaux, afin que ces dernières se retrouvent de manière identique sur les deux programmes académiques de formation ;
- de mutualiser certaines formations, notamment celles à distance ;
- de prévoir les formations inter-académiques (par exemple certaines préparations à l'agrégation interne ou des formations à destination d'un effectif très réduit dans chaque académie)

Structuration de l'école

Organigramme



Le directeur est assisté de deux directeurs adjoints, l'un en charge du pôle ingénierie, l'autre en charge du pôle administratif et financier.

L'EAFC dispose d'un pôle support, en lien avec le directeur et ses adjoints, incluant un secrétariat, un service dédié à la communication, et un autre aux statistiques.

Le pôle administratif et financier comprend une trentaine de personnels administratifs gestionnaires, organisé par un chef de pôle, sous l'autorité hiérarchique directe du directeur adjoint en charge de ce pôle, et réparti en bureaux et sections.

Le pôle ingénierie, d'une dizaine d'agents, est organisé selon des pôles métiers et des pôles transversaux. Un chef de pôle peut cumuler, selon l'importance de la mission, plusieurs directions de pôles. Les chefs de pôle sont rattachés hiérarchiquement au directeur adjoint du pôle ingénierie, lui-même rattaché hiérarchiquement au directeur de l'EAFC.

A ce jour, la première répartition envisagée pour l'organisation des pôles, cycles et parcours est la suivante, sous réserve des évolutions apparaissant lors de la montée en charge de l'école :

Le pôle encadrement est en charge du cycle de l'encadrement. Ce cycle comprend

- un ou plusieurs parcours dédiés aux personnels de direction
- un ou plusieurs parcours dédiés aux inspecteurs premier degré
- un ou plusieurs parcours dédiés aux inspecteurs second degré
- un parcours formation statutaire
- un parcours d'adaptation à l'emploi
- un parcours pour le haut encadrement

Le pôle enseignant est en charge :

- du cycle dédié aux professeurs des écoles
- du cycle dédié aux professeurs du second degré
- du cycle dédié aux psychologues de l'éducation nationale
- du cycle dédié aux conseillers principaux d'éducation

A l'intérieur de chaque cycle, on trouvera des parcours métiers (notamment disciplinaires), des parcours de développement professionnel et des parcours en lien avec les priorités nationales et académiques.

Des parcours ciblés sur certains publics sont aussi intégrés aux cycles, comme par exemple un parcours destiné aux enseignants débutants dans la carrière.

Le pôle ATSS est en charge :

- du cycle dédié aux personnels administratifs
- du cycle dédié aux personnels de santé et social
- du cycle dédié aux personnels ITRF

A l'intérieur de chaque cycle, des parcours métiers sont proposés (parcours des métiers de l'intendance, parcours du métier de gestionnaire, du métier de secrétaire, parcours médecin, parcours infirmier, ...). Des modules d'adaptation à l'emploi sont aussi inscrits dans ces parcours.

Le pôle dédié aux AED, AESH et SCU est d'abord en charge des parcours statutaires d'adaptation à l'emploi, complété par une offre de formation continue ou d'évolution de carrière, construite en lien avec les pôles transversaux.

Le pôle Jeunesse et Sports gère les formations nationales et territoriales proposées à ces agents.

Dans chaque pôle, l'école propose aussi des parcours transversaux, éventuellement en inter-catégoriel.

Le pôle accompagnement des parcours individualisés a pour missions :

- 1) de proposer des réponses formatives, collectives ou individuelles aux agents qui contactent le pôle soit après un entretien avec un conseiller RH de proximité, soit dans un souhait d'évolution de carrière et d'acquisition de nouvelles compétences. Le CPF, qui est un outil au service de cet accompagnement personnalisé, est rattaché à ce pôle.
- 2) élaborer des parcours modulaires d'accompagnement transversal pour les agents : module de rédaction d'un CV, module de rédaction d'une lettre de candidature, module de découverte des collectivités territoriales, module de découverte d'autres ministères, module de découverte de l'entreprise (en y rattachant en particulier l'offre Cefpep)
- 3) de réaliser des webinaires sur les évolutions de carrière, les compétences, le répertoire des métiers et des compétences, sur les formations possibles et le cadrage du CPF.

Ce pôle est en lien avec la MAE pour proposer des parcours et des accompagnements ciblés aux personnels repérés par la MAE.

Le pôle numérique et campus virtuel, en lien avec le Drane, a pour objectifs

- 1) de mettre en place des parcours de maîtrise des outils numériques ;
- 2) de proposer des formations sur l'usage pédagogique du numérique, de l'ENT ;
- 3) de piloter l'élaboration de ressources en ligne, notamment des parcours magistère ;
- 4) de créer un campus virtuel de formation, proposant des liens vers des formations en ligne, des parcours magistère, des MOOC ;
- 5) d'organiser des webinaires et des conférences en ligne.

Le pôle accompagnement des formateurs pilote le cycle dédiés aux formateurs de l'encadrement, des enseignants et des personnels administratifs. Il propose des parcours de montée en compétence sur le métier de formateur, des parcours certifiants ou diplômants sous forme modulaire.

Ce pôle a pour mission d'organiser, en lien avec les décideurs, les appels à candidature pour le recrutement des formateurs académiques.

Il est chargé de la création et de l'animation d'une communauté des formateurs.

Il organise des séminaires d'accompagnement et d'enrichissement des formateurs.

Le pôle a pour mission d'établir la cartographie des formateurs, croisant les entrées par compétences et territoriales.

Le pôle préparation concours est responsable du cycle des préparations aux concours, comprenant plusieurs parcours de préparation aux concours de recrutement des enseignants, aux concours administratifs, aux concours de cadres pédagogiques ou administratifs.

Le pôle des formations de proximité gère les formations en établissement et en bassin. Il accompagne les process mis en place, génère et diffuse les bilans. Il assiste les acteurs de terrain en tant que de besoin.

Le Cardie est chef du pôle innovation et recherche. Il est sous l'autorité directe du recteur, et travaille en lien fonctionnel avec le directeur de l'école. Ce pôle innovation reprend les missions du Cardie et assure la mise en œuvre et le suivi des expérimentations dans l'académie. Ce pôle irrigue tous les autres pôles avec l'innovation et la recherche. Le Cardie est membre du conseil de direction de l'E AFC.

La construction de l'offre de formation

La construction de l'offre de formation suit le process suivant :

- étape 1 : recueil des besoins à l'aide, par exemple,
 - d'un sondage de besoins,
 - d'enquêtes flash,
 - du retour des capteurs que sont les inspecteurs, les chargés de mission, les chefs d'établissement et les chefs de service
 - de l'analyse des CREP et PPCR
 - des retours des évaluations d'établissement
 - de l'analyse des candidatures sur l'offre de l'année précédente.
- étape 2 : mise en place de GT chargés d'analyser les données et d'en faire une synthèse. On peut envisager de croiser les retours des GT par catégories et des GT par thématiques de formation
- étape 3 : examen des synthèses des GT par le conseil de direction élargi de l'E AFC et élaboration d'une proposition concernant les priorités de formation et les axes choisis pour l'élaboration des parcours de formation proposés à l'intérieur des cycles, à destination du conseil d'école.
- étape 4 : présentation et validation par le conseil d'école des propositions émises par le conseil de direction élargi.
- étape 5 : présentation au CAF de l'offre de formation.
- étape 6 : cadrage et saisie par les offreurs des actions et modules de formation, organisés en cycles et parcours lorsque cela est possible. L'E AFC est en charge du cadrage permettant l'inscription de l'offre de formation à l'intérieur des cycles et des parcours, lorsque cette entrée est pertinente.

L'offre de formation de l'E AFC, après validation par le recteur, est publiée en début d'année scolaire et ouverte à inscription tout au long de l'année scolaire. Une information des agents sur les modules pour lesquels des places sont disponibles est diffusée régulièrement. Cette procédure implique un suivi de la formation des agents, à la fois annuellement et pluri-annuellement, qui devra permettre aussi d'effectuer les sélections des candidatures.

L'offre concernant les préparations aux concours est par contre soumise à un calendrier strict, avec une publication de l'offre et une campagne d'inscription en mai pour une sélection en juin de chaque année.

Les formations de proximité sont générées au fil de l'eau en fonction des besoins apparaissant sur le terrain.

Une partie des modules de formation est créée au fil de l'eau en fonction des nouvelles priorités, urgences et commandes de l'institution et du recteur.

Au niveau de la répartition

60 % du budget est consacré à l'offre construite pour le programme académique de formation

25 % du budget est consacré à l'offre de proximité créée au fil de l'eau

15 % du budget est consacré à l'offre générée tout au long de l'année scolaire à la demande

Articulation RH et formation

Le programme académique de formation accompagne la feuille de route RH de l'académie.

Les conseillers RH de proximité participent aux GT d'analyse des besoins.

Le pôle d'accompagnement des parcours personnalisés met en place les DAPP (dispositif d'accompagnement personnalisé en direction des personnels ayant besoin de renforcer leurs compétences professionnelles) et les DAAE (dispositif d'adaptation à l'emploi) incluant notamment des tutorats pédagogiques et le suivi de certains modules de formation.

L'EAFC, via ce pôle d'accompagnement, est un des acteurs de la MAE, en pilotant des parcours d'acquisition de nouvelles compétences pour les personnels repérés en lien avec les évolutions envisagées.

Les missions des ingénieurs de formation affectés à l'EAFC se diversifient

- sur le plan technique avec l'acquisition de compétences sur les requêtes et une utilisation de GAIA adaptée aux cycles et parcours
- sur le plan de l'ingénierie avec la construction de parcours de formation, nécessitant une aptitude à l'analyse et à la synthèse des modules de formation saisis par les offreurs
- sur le plan du conseil, avec l'acquisition de compétences relationnelles, de gestion d'entretiens, d'analyse de besoins
- sur le plan RH, avec le suivi des compétences acquises en formation et le suivi de promotions de stagiaires sur une période incluant plusieurs années scolaires
- sur le plan de l'évaluation des formations

Gestion des ressources humaines de l'école

Les recrutements des cadres de l'école se font sur appel à candidature et fiche de poste, à l'initiative et au choix du recteur ;

Les recrutements des ingénieurs de formation se font sur appel à candidature et fiche de poste. Les affectations des personnels enseignants sont réalisées via des décharges de service.

Les recrutements des personnels administratifs sont faits par le secrétaire général et ses services selon les procédures en vigueur dans l'académie.

Implantation de l'école

L'école est implantée dans les locaux du rectorat de l'académie de Lille. Les lieux de formation de l'école sont généralement les établissements scolaires, avec ou sans conventionnement.

Des tiers lieux de formation sont mis à disposition de l'école pour les formations innovantes de type co-working, co-design ou des fablabs. Un lieu devrait être implanté à l'INSPE, d'autres dans des laboratoires de mathématiques volontaires.

Existence numérique de l'école

L'école gère un campus virtuel, donnant accès :

- aux actualités de la formation
- à des webinaires et des conférences en ligne
- à des formations en ligne (MOOC, magistère)
- à l'offre de formation, organisée de manière lisible et cohérente, mettant en évidence les parcours proposés. Une entrée par segmentation de carrière doit aussi progressivement être proposée grâce à ce campus virtuel.

Modalités de gestion administratives et financières

Le budget de l'école et les moyens humains sont attribués par le recteur et le secrétaire général d'académie. Il est géré par le directeur adjoint en charge du pôle administratif et financier, qui dispose de la délégation de signature.

Calendrier de déploiement

L'école ouvre officiellement en janvier 2022. Durant les six premiers mois, elle expérimentera les premiers parcours de formation et se structurera, tant au niveau des ressources humaines, matérielles, organisationnelles, pour une inauguration officielle en septembre 2022.

Projet pédagogique

Éléments de structuration du programme académique de formation

Le programme académique de formation proposé par l'E AFC, à destination de tous les personnels de l'académie s'inscrit dans un processus de formation tout au long de la vie, irrigué par la recherche et l'innovation, en lien direct avec l'INSPE Lille Hauts de France. Il a pour objectif d'alimenter, quand il y a lieu, les portfolios de compétences des personnels ou d'accompagner la montée en compétences professionnelles des agents en prenant pour socle le répertoire des compétences métier.

- Ce programme académique de formation est pluriannuel : il est construit sur un principe de progressivité de développement des compétences professionnelles et sur une architecture basée sur les cycles et les parcours. Certains parcours de formation sont pluri-annuels, comprenant des modules obligatoires ou au choix, et permettant la création de promotions de stagiaires ainsi que celle de réseaux professionnels.
- Ce programme académique de formation est inter-catégoriel. L'offre de l'école intègre des parcours et des modules destinés à un public interprofessionnel ou interdisciplinaire sur des thématiques identifiées, dans le respect de l'équilibre des publics. La politique de l'encadrement est un des axes forts, notamment dans le but de développer les compétences managériales des corps d'inspection, des personnels de direction et des cadres administratifs, à l'intérieur du cycle de l'encadrement.
- Ce programme académique de formation s'adresse au premier et au second degré, dans une perspective d'offre de formation unique, mise en place soit au niveau académique, soit au niveau départemental.
Les actions de formation interdegrés ont vocation à être co-construites par les acteurs de la formation, sans négliger la question des viviers de formateurs et l'identification d'objectifs partagés. Il s'agit de construire de nouvelles compétences pour une culture commune 1^{er} et 2nd degré. Les spécificités départementales sont prises en compte dans cette construction.
- Ce programme académique de formation est évolutif. L'offre est bâtie sur une architecture lisible et simplifiée, comprenant cycles et parcours, permettant l'actualisation de l'offre de formation au regard des projets, des opportunités ou des priorités nouvelles.
- Ce programme académique de formation est régulé par l'évaluation de la qualité des formations : cette démarche permet à la fois d'améliorer en continu l'offre de formation et de mieux répondre aux besoins des personnels.

Définition des cycles et des modalités de structuration des parcours

Le programme académique de formation est structuré sur la base de cycles :

- cycle encadrement
- cycle enseignants
- cycle ATSS
- cycle AED, AESH et SCU (nom provisoire)
- cycle Jeunesse et Sports
- cycle transversal
- cycle préparation-concours et certifications
- cycle développement professionnel
- cycle formateurs
- cycle développement personnel
- cycle culture commune

Chaque cycle comprend différents parcours, composés de modules de formations. Certains modules sont obligatoires, pluri-annuels ou non, selon l'objet de formation. D'autres sont au choix de l'agent, sachant que

- 1) les modules sont assemblés de manière à composer un tout cohérent
- 2) des modules peuvent être communs à plusieurs parcours
- 3) certains modules sont prévus en présentiel, d'autres en distanciel ou en modalité hybride
- 4) certains modules s'articulent autour d'une diplomation ou d'une certification

Les mêmes stagiaires se retrouvent sur chaque module obligatoire, quelle que soit l'année de mise en œuvre. Ce suivi permet la création d'un « esprit promotion » ainsi que la constitution de réseaux professionnels. La durée moyenne d'une formation pluri-annuelle est normalement prévue sur trois années, permettant l'évolution du stagiaire d'un niveau débutant à un niveau expert. Cette évolution est reconnue par une attestation de suivi du stage, comprenant les trois niveaux attendus sur les trois années de déploiement du parcours de formation, qui sont validés chaque année. Le défi de l'EAFc sera de mettre en œuvre le suivi de ces personnels, suite notamment au passage d'une année scolaire à une autre malgré GAIA qui ne permet pas un suivi pluri-annuel.

Cette offre permet de concevoir des parcours cohérents, avec des modules obligatoires et facultatifs, mais dont les choix guidés permettent de s'assurer que la formation coïncide avec l'objectif de la formation.

Toutes les formations n'ont pas vocation à être structurées de cette manière. Certains modules sont proposés à l'intérieur d'un cycle sans cependant appartenir à un parcours complet.

Un cycle dédié à la culture commune des personnels est prévu dans l'offre de formation. Les parcours associés que l'on peut imaginer :

- un parcours valeurs de la république, incluant les modules pHare, Laïcité, lutte contre la radicalisation, lutte contre l'homophobie et les discriminations, l'égalité filles/garçons, l'éducation aux médias
- un parcours sur les principes fondamentaux du système éducatif
- un parcours sur la culture administrative, la connaissance des EPLE et des collectivités

Dans un premier temps, et afin de ne pas trop fragmenter l'offre de formation, quelques entrées spécifiques sont prévues, à l'intérieur des cycles métiers correspondants :

- un parcours dédié aux enseignants en début de carrière, du T1 au T3
- un parcours dédié aux fonctionnaires stagiaires concours 2022
- un parcours dédié aux contractuels

Professionnalisation des acteurs

Professionnalisation des Ingénieurs de formation

- inscription au PNF sur l'ingénierie de formation
- formations avancées sur les requêtes et business object
- actualisation du guide de codage académique et des procédures GAIA en lien avec le déploiement des cycles et parcours
- formations à l'accompagnement et à l'entretien

Professionnalisation des correspondants chargés de la saisie des organisations et des stagiaires

- animation du magistère des correspondants
- réalisation d'un guide du correspondant
- réunions du réseau des correspondants
- formation des nouveaux correspondants

Professionnalisation des offreurs

- guide de l'offreur de formation
- réunions du réseau des offreurs de formation

Professionnalisation des formateurs

Le pôle accompagnement des formateurs a pour mission de mettre en place des parcours de professionnalisation à destination des formateurs de l'encadrement, des enseignants et des personnels administratifs et de santé social.

Un parcours de professionnalisation de formateurs est proposé et piloté par l'E AFC.

Stratégie permettant d'engager le plus grand nombre de personnels dans la formation

La stratégie est basée sur

- une meilleure lisibilité de l'offre de formation
- une possibilité d'inscription au fil de l'eau durant toute l'année scolaire
- le développement des formations de proximité en réponse à des besoins repérés
- la possibilité d'être accompagné dans ses choix de formation par le pôle accompagnement des parcours individualisés
- la publication des dates et lieux de formation sur le catalogue de formation
- le suivi et le repérage des personnels non formés durant plus de dix ans
- la valorisation des formations, par la délivrance d'un open badge, d'une attestation, ou d'une certification ou diplomation.
- Le développement de formations courtes de type webinaires ou en ligne
- L'information envoyée via des newsletters thématiques
- L'accès à des conférences en ligne
- Le développement de nouvelles modalités de formation, notamment en communautés apprenantes ou en constellations.
- Une réponse aux besoins des personnels plus performante.

Le suivi est réalisé par des tableaux de bord élaborés par l'école permettant d'obtenir une cartographie des personnels formés (par sexe, fonction, affectation géographique, grade).

Un effort particulier est réalisé en direction des personnels en début de carrière. L'objectif est que tout personnel ait au moins suivi une formation dans les cinq années après sa titularisation. La formation est dans ce cas obligatoire, co-construite avec les inspecteurs et l'INSPE.

Le conseil d'école choisit chaque année quelques thématiques de formation sur lesquelles tous les enseignants d'une filière ou d'une discipline doivent être formés. Selon les effectifs, cette formation en public désigné se déroule par rotation sur une période de un à cinq ans. Chaque année, une cible est déterminée par le conseil d'école, de manière à couvrir au bout de cinq ans l'intégralité des enseignants de l'académie. Ce choix suppose que durant cette campagne massive de formations, les modules disciplinaires pour cette catégorie, filière ou discipline, soient réduits.

Traçabilité et valorisation des compétences acquises

Sans développer de logiciels spécifiques de suivi et de traçabilité, les parcours de formation suivis par les stagiaires donnent lieu à une attestation de suivi. En accord avec les inspecteurs, cette dernière sera partagée lors des rendez vous de carrière ou des entretiens professionnels.

Évaluation, indicateurs de réussite et démarche qualité

Méthodologie de suivi de la mise en place de l'EAFC

- point mensuel avec la DRH sur l'avancement de la réalisation du projet
- nominations du directeur, puis des directeurs adjoints et des chefs de pôle
- élaboration des lettres de mission des directeurs et chefs de pôle
- mise en place de parcours tests sur le premier semestre 2022
- organisation de chacun des pôles et missions des ingénieurs de formation

Le conseil de direction de l'école a vocation à être réuni dès le mois de janvier et à suivre de manière rapprochée la mise en place de l'EAFC.

Un point d'étape mensuel sera réalisé par le directeur à destination du recteur et du secrétaire général d'académie.

Modalités de suivis et d'évaluation des actions de formation à toutes les échelles

- mise en place systématique d'une évaluation « à chaud » pour chaque formation réalisée par l'EAFC, qu'elle soit à l'initiative académique ou territoriale.
- mise en place d'un indicateur de réalisation des modules du programme académique de formation, afin de suivre en direct la mise en œuvre du programme.
- premiers tests d'une évaluation « à froid » mesurant l'impact sur les pratiques professionnelles de certains parcours de formation (la cible des néo-titulaires pourrait être judicieuse, avec un suivi des compétences du port-folio utilisé par l'INSPE).

Tableaux de bord et indicateurs

L'EAFC élabore des tableaux de bord incluant les indicateurs nationaux demandés par la DGESCO et la DGRH.

Les premiers indicateurs sont les indicateurs budgétaires (nombre de JS par BOP, dépenses prévisionnelles, engagées, réalisées,...)

Une deuxième série d'indicateurs porte sur la réalisation du programme de formation (nombre de modules mis en œuvre, nombre de stagiaires prévus/ retenus/ convoqués/ présents)

La troisième série d'indicateurs porte sur la répartition des formations selon les priorités nationales, académiques, selon les axes du schéma directeur...

La quatrième série d'indicateurs cible les personnels : nombre et pourcentage d'agents formés, études géographiques, étude sexuée, étude par catégorie de personnels...

Les tableaux de bord des formations de proximité résument l'intégralité des formations réalisées sur un bassin d'éducation et sur les établissements correspondants. Ces tableaux de bord sont communiqués aux acteurs et pilotes des formations de proximité.

Stratégie pour une amélioration continue du service rendu

Il est envisagé des enquêtes flash ciblées portant par exemple

- sur la qualité du service proposé par l'EAFC ;
- sur l'intérêt du programme académique ;
- sur la pertinence de certains parcours proposés.

Quelques entretiens avec les agents ayant contacté le pôle accompagnement des parcours individualisés permettront d'avoir un retour du service rendu à l'utilisateur et de l'améliorer.

Un formulaire de contact sur le site du campus de l'école permettra aussi aux utilisateurs de donner un retour sur leur perception du fonctionnement de l'école.

Démarche qualité

Un travail avec Canopé, engagé une démarche qualité pour ses formations, permettra d'envisager la labellisation de certaines actions de formation mises en place par l'EAFC.

ANNEXE

Exemple de structuration des parcours à l'intérieur d'un cycle

	Année 1				Année 2		
Parcours 1	Module 1P1O1	Module 1P1F1 /P2	Module 1P1F2 /P4	Module 1P1O2	Module 2P1O1	Module 2P1F1	Module 2P1F2 /P4
Parcours 2	Module 1P2O1	Module 1P2F1 /P1	Module 1P2F2 /P1	Module 1P2F3 /P1/P4	Module 2P2O1	Module 2P2F1 /P4	Module 2P2F2
Parcours 3	Module 1P3O1	Module 1P3F1	Module 1P3F2 /P1/P2		Module 2P3O1	Module 2P3F1 /P1/P2	Module 2P3F2 /P1/P2

Légende :

→ Module 1/P1/O1 : module en année 1 /du parcours 1/ obligatoire comme module de ce parcours

→ La couleur indique les modules obligatoires inscrits dans le parcours

→ Les modules en blanc sont facultatifs et laissés au choix du stagiaire. Sont proposés :

* des modules facultatifs inscrits dans le parcours :

Module 1P1F1 : module en année 1, parcours 1, module facultatif 1

* des modules facultatifs inscrits dans d'autres parcours :

Module 1P3F2 /P1/P2 : ce module est proposé en première année du parcours 3, il s'agit d'un module facultatif de ce parcours 3, et il est accessible comme module facultatif pour les stagiaires suivant les parcours 1 ou 2.