



RÉGION ACADÉMIQUE  
HAUTS-DE-FRANCE

MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
ET DE LA JEUNESSE

MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,  
DE LA RECHERCHE  
ET DE L'INNOVATION



# CAHIER DES CHARGES DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE 2020-2023

DFP MUTUALISER CRÉER  
APPROFONDIR AMÉLIORER  
FORMER ACQUÉRIR  
ENCOURAGER FACILITER  
PROFESSIONNALISER  
PARCOURS INNOVER  
ACCOMPAGNER ÉVOLUTION  
RESSOURCES ÉCHANGER  
DAFOP CONNAISSANCES  
IMPULSER CONSTRUIRE  
DEVELOPPER RENFORCER

ER  
RER  
ERIR  
CILITER  
ALISATION  
INNOVER  
ÉVOLUTION  
CHANGER  
ANCES  
UIRE  
ER

# Cahier des charges de la formation tout au long de la vie 2020-2023

Le cahier des charges de la formation tout au long de la vie décline pour l'académie de Lille le schéma directeur de la formation continue des personnels de l'Education nationale, en y intégrant les spécificités de ce territoire. Il vise à répondre aux priorités du ministère de l'Education nationale, aux besoins des élèves et aux besoins de formation des personnels.

## Les principes

Le PAF, plan académique de formation continue des personnels de l'académie ainsi que sa mise en œuvre au niveau départemental s'inscrit dans un processus de formation tout au long de la vie, irriguée par la recherche et l'innovation, en lien direct avec l'Institut National Supérieur du Professorat et de l'Education. Il traduit le continuum entre formation initiale, continuée et continue, en lien avec l'acquisition et le suivi des compétences métiers et professionnelles, qui aboutissent, lorsque cela est possible, à une certification ou une diplomation. Les actions proposées au PAF croisent les dimensions académiques et locales, sont conçues de manière diversifiées et innovantes, en y incluant les ateliers résidentiels et les communautés apprenantes, se déploient sous toutes les modalités possibles, qu'elles soient en présentiel, en distanciel ou en hybride. Le PAF se construit en mode « agile » afin de garantir aux personnels et à l'institution une réponse adaptée aux besoins émergents.

Ce cahier des charges a pour objectif de construire progressivement dans un calendrier triennal :

- **Un PAF pluriannuel** : le plan académique de formation continue est construit sur un principe de progressivité de développement des compétences professionnelles et sur une architecture ciblant les entrées métiers et compétences professionnelles. Il permet ainsi sur certains domaines d'accompagner, par capitalisation, l'acquisition de certifications ou de diplomations, en lien avec les partenaires compétents.
- **Un PAF inter-catégoriel** : la présentation du PAF intègre une offre destinée 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 et juridiques des corps d'inspection, des personnels de direction et des cadres administratifs.
- **Un PAF assurant la continuité entre premier et second degré** : le PAF accompagne notamment l'enseignement des fondamentaux, le dédoublement des classes en éducation prioritaire, la continuité école – collège, les évaluations. Les actions de formation interdegrés ont vocation à être co-construites par les acteurs concernés de la formation. Il s'agit de consolider la construction des compétences pour une culture commune 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré.
- **Un PAF évolutif** : le PAF est bâti sur une architecture simplifiée permettant l'actualisation de l'offre de formation au regard des projets, des opportunités ou des priorités nouvelles, pouvant se traduire si besoin par une mise à jour de ce cahier

des charges. Une codification GAIA rationalisée et harmonisée permet l'amélioration des outils de pilotage, de suivi et de bilan du plan de formation. Ce pilotage est effectué par le comité académique de formation présidé par le Recteur ou son représentant, dont la composition est fixée par arrêté.

- **Un PAF nourri par les besoins des personnels et 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 stagiaires.  
Un Conseil d'Orientation Scientifique de la Formation Académique (COSFA) est créé, dont la mission est de nourrir en continu la réflexion sur les besoins, les contenus et la qualité de l'offre de formation. Ce COSFA comprend une dizaine de membres et émet des propositions auprès du Dafop et du DRH. Il peut notamment analyser les retours de consultations locales ou académique, des échantillons de comptes rendus d'entretiens professionnels, prendre en compte les demandes des chefs d'établissement, des chefs de service et des inspecteurs, les bilans effectués par les Conseillers en Ressources Humaines de Proximité, les remontées des Conseillers en Plan de Formation en Etablissement et les évaluations des stages de formation. Le COSFA est décliné dans chaque bassin de l'académie sous la forme d'un Conseil d'Orientation Scientifique de la Formation en Bassin (COSFB).
- **Un PAF privilégiant la proximité** : les réponses formatives aux besoins des personnels se déploient localement sur les territoires adaptés aux problématiques étudiées. L'offre de formation locale est en lien avec les particularités territoriales du secteur choisi. Cette offre de formation émane
  - de l'établissement
  - du bassin, du district, d'un réseau, d'un regroupement d'établissements.
  - des corps d'inspection ou de chargés de mission, sous la forme d'une offre de formation dont certaines actions sont proposées en modalité public volontaire pour les agents du bassin, et d'autres en modalité public désigné. Chaque formation doit obligatoirement expliciter la manière dont la spécificité locale est prise en compte. La validation et la régulation sont réalisées par la Dafop.Le Conseil d'Orientation Scientifique de la Formation en Bassin (COSFB) apporte sa contribution et son aide aux pilotes du bassin dans le repérage des besoins de formations de proximité et l'évaluation des formations. Il établit régulièrement un état de la formation dans le bassin, qu'il remonte au COSFA afin de contribuer à la réflexion académique. Il comprend une dizaine de membres : inspecteurs, représentants du comité de bassin, le Conseiller en Plan de Formation Etablissement (CPFE), l'Ingénieur de Formation Dafop et le Conseiller en Ressources Humaines de Proximité (CRHP) chargés de ce territoire. ...). Le COSFB permet aussi d'articuler la formation avec la RH de proximité.
- **Un PAF accompagnant les formateurs** : en lien avec la diversification du vivier des formateurs et leur repérage (incluant un appel à candidatures dans chaque bassin), le PAF accompagne ces personnels dans la montée en compétences professionnelles et l'acquisition des techniques d'animation. La construction d'une culture commune aux formateurs académiques constitue un des objectifs à atteindre.

La mise en œuvre de ces principes implique un rééquilibrage entre les formations impulsées au niveau académique et celles émergent des territoires.

# Les trois axes

## 1. Se situer dans le système éducatif

Il s'agit d'acquérir la formation institutionnelle ou le socle commun aux métiers afin de se situer dans son environnement professionnel en tant que fonctionnaire de l'état.

- a. l'instruction obligatoire à 3 ans ;
- b. le dédoublement des classes en éducation prioritaire ;
- c. la mise en œuvre de la réforme du lycée et du baccalauréat ;
- d. la réforme de la voie professionnelle ;
- e. les enjeux du continuum lycées-enseignement supérieur ;
- f. la déontologie de la Fonction publique ;
- g. la culture juridique et les fondamentaux du droit de la Fonction publique.

## 2. Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles

Il s'agit de permettre à chaque agent d'actualiser ses connaissances, de se perfectionner, de renforcer son sentiment d'efficacité professionnelle, de faire évoluer ses pratiques professionnelles.

### **P1 - Public : tous les personnels**

- a. incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République (laïcité, citoyenneté, égalité filles-garçons, prévention du harcèlement, de la radicalisation et des discriminations,...) ;
- b. favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves : optimiser les conditions d'apprentissage pour tous ;
- c. favoriser une École inclusive : accueillir et accompagner les élèves en situation de handicap, quelles que soient ses fonctions ;
- d. l'école et les parents, la co-éducation ;
- e. l'éducation prioritaire et la prise en compte de la grande pauvreté ;
- f. travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail ;
- g. savoir gérer les relations et conflits entre élèves ou avec les adultes : savoir-faire et savoir-être ;
- h. prévenir les violences éducatives ordinaires et toute autre forme de violence.
- i. développer les compétences liées aux référentiels de chaque métier ;
- j. utiliser le numérique comme outil dans ses pratiques professionnelles ;
- k. améliorer la maîtrise de compétences transversales ;
- l. améliorer l'insertion des personnels handicapés ;
- m. la qualité de vie au travail : outils et techniques pour améliorer le bien-être au travail ;
- n. santé et sécurité au travail ;
- o. accueillir les personnels nouvellement recrutés ou nommés ;
- p. assurer les formations statutaires ou initiales ;
- q. mettre en œuvre l'adaptation à l'emploi ;
- r. accompagner la labellisation « égalité professionnelle et diversité ».

### **P2 - Public : personnels pédagogiques et psychologues de l'éducation nationale**

- a. l'apprentissage des fondamentaux à l'école primaire ;
- b. les nouveaux programmes des lycées généraux, technologiques et professionnels ;
- c. le numérique et l'intelligence artificielle dans le cadre pédagogique, notamment en lien avec la mise en place du CRCN et de la certification Pix ;
- d. les diverses approches pédagogiques dont celles liées à l'apport des sciences cognitives ;
- e. l'éducation artistique et culturelle, un levier de promotion sociale ;
- f. les évaluations nationales des élèves : faire de l'évaluation un levier d'amélioration des pratiques professionnelles ;
- g. la prise en compte dans les apprentissages de la diversité des élèves.
- h. les parcours des élèves et la différenciation pédagogique
- i. accompagner les néo-titulaires

### **P3 - Public : les personnels d'encadrement**

- a. savoir manager une équipe : animation d'un collectif de travail, attention portée aux collègues, protection et gestion des conflits ;
- b. développer les compétences managériales des cadres, notamment pour impulser et accompagner les changements ;
- c. moderniser le service public : rendre intelligible à tous l'action poursuivie, savoir communiquer auprès des différents acteurs de la communauté éducative ;
- d. développer une culture commune des cadres pour renforcer le pilotage pédagogique partagé
- e. renforcer la culture de la sécurité
- f. les évaluations nationales des établissements et des élèves : faire de l'évaluation un levier d'amélioration des pratiques professionnelles.

### **P4 - Public : personnels administratifs et techniques**

- a. les éléments constitutifs d'une culture juridique commune : droit public, droit pénal et droit civil ;
- b. la gestion matérielle, administrative, financière et comptable dans le cadre de la modernisation de la fonction financière en EPLE ;
- c. accompagner les évolutions professionnelles : outils et savoir-faire en matière de gestion des ressources humaines.

### **P5 - Public : acteurs RH et de formation**

- a. mise en place d'une GRH de proximité dans les académies ;
- b. professionnalisation des acteurs RH et de formation ;
- c. encourager la production de ressources de formations, hybrides, à distance, en auto-formation,...

### **P6 - Public : personnels sociaux et de santé**

- a. la promotion de la santé au service de la réussite scolaire ;
- b. l'action sociale en faveur des personnels ;
- c. formations au titre du développement professionnel continu (DPC) des personnels de santé.

### 3. Etre accompagné dans son évolution professionnelle et valoriser ses compétences

Il s'agit de proposer une offre de formation continue permettant de valoriser les compétences et les talents, dans une optique d'évolution professionnelle.

- accompagner la mobilité, fonctionnelle ou géographique ;
- accompagner la préparation aux concours et aux examens professionnels ;
- accompagner les formations diplômantes ou certifiantes ;
- accompagner la mobilisation du CPF ;
- accompagner les projets de transition professionnelle ;
- développer la formation de formateurs et leur professionnalisation ;
- accompagner les demandes locales de formation, notamment dans le cadre des projets d'établissement (pour les thématiques hors axes 1 et 2).

## Les priorités académiques

Libellé des priorités	Volets du PAF		
	ENS <sup>1</sup>	ENC <sup>2</sup>	ATSS <sup>3</sup>
Renforcer l'enseignement des fondamentaux en français *	X	X	
Renforcer l'enseignement des fondamentaux en mathématiques *	X	X	
Favoriser une orientation réfléchie et voulue (mobilité des élèves, ambition scolaire, ...) *	X	X	
Prévenir le décrochage scolaire *	X	X	
Sécuriser les parcours des élèves en BTS *	X	X	
Assurer la réussite en éducation prioritaire *	X	X	
Enseigner en classe dédoublée en éducation prioritaire	X	X	
Renforcer les compétences des enseignants en langues vivantes étrangères	X		
Développer l'accompagnement des personnels dans le cadre du PPCR *	X	X	
Manager et accompagner la conduite du changement *		X	X
Accompagner les évolutions professionnelles *	X	X	X
Promouvoir la qualité du climat scolaire dans et hors la classe (co-éducation, parentalité, gestion de crise, ...) *	X	X	X
Développer l'école inclusive et renforcer la politique en faveur des publics en situation de handicap *	X	X	X
Former les personnels aux gestes de premier secours (GQS, PSC1) *	X	X	X

\* public inter-catégoriel

(<sup>1</sup>) enseignant ; (<sup>2</sup>) encadrement ; (<sup>3</sup>) administratifs, techniques, sociaux et de santé

Ces priorités académiques pourront faire l'objet d'une actualisation