

# L'ÉCOLE ACADÉMIQUE DE LA FORMATION CONTINUE

## CONSTATS

L'École académique de la formation continue (EAFC) de l'académie de Lille a été inaugurée en juin 2022. Elle est pilotée par un directeur placé sous l'autorité directe du recteur, en lien fonctionnel avec le secrétaire général d'académie et la DRH. Il est assisté par deux adjoints, en charge respectivement des pôles « ingénierie de formation » et « administratif et financier ». Le CARDIE<sup>1</sup> et plusieurs chefs de pôles thématiques complètent l'équipe de direction, qui forme le conseil de direction hebdomadaire.

Plusieurs instances se réunissent régulièrement : le conseil de direction élargi<sup>2</sup>, le conseil d'école<sup>3</sup> et le Conseil académique de formation (CAF)<sup>4</sup>. Le partenariat est renforcé avec l'INSPE Lille Hauts de France, dont la place dans la formation continue est reconnue, tant qualitativement que quantitativement.

1 Responsable de la Cellule académique recherche, développement, innovation et expérimentation

2 Se réunit deux fois par trimestre et réunit, outre les membres du conseil de direction, les représentants des IA-DASEN, doyens des corps d'inspection, Drane, Drareic, Daac, Drajés, INSPÉ, Canopé...

3 Présidé par le recteur, ce conseil comprend la DRH et les membres du conseil de direction élargi.

4 Présidé par le recteur ou son représentant, il comprend le SGA, les IA-DASEN, le conseil de direction de l'EAFC, les doyens et conseillers du recteur, les représentants de l'INSPE et de Canopé, ainsi que les représentants des organisations membres syndicales membres du CTA pour les enseignants, les personnels de direction et les ATSS.

### **Une meilleure identification des besoins de formation, auxquels doivent être apportées des réponses plus personnalisées, au plus près des personnels**

L'E AFC a pour mission de proposer aux personnels un programme académique de formation croisant à la fois les besoins de chacun et ceux de l'institution. L'école s'investit fortement dans l'identification des besoins des personnels, grâce à la multiplication des canaux de remontée des besoins<sup>5</sup>, à la mise en place de procédures spécifiques et en s'appuyant fortement sur les évaluations d'écoles et d'établissements, qui permettent de tenir compte des besoins institutionnels et de ceux d'une communauté éducative donnée.

En parallèle, la création d'un pôle accompagnement des parcours individualisés permet un suivi plus fin, à l'échelle des agents, en liaison et en coopération avec les conseillers RH de proximité et la MAE.

Sur ces bases, la réactivité et l'agilité de l'E AFC lui permettent de proposer très rapidement des réponses formatives aux besoins institutionnels, collectifs ou individuels. Par ailleurs, l'E AFC déploie des dispositifs de formation de proximité pilotés au plus près du terrain dans les 14 bassins de l'académie.

### **Une structuration plus riche, plus cohérente et plus visible de la formation**

L'E AFC doit permettre de mieux structurer et d'enrichir l'offre de formation continue sur l'ensemble du territoire, tout en la rendant plus visible grâce à une meilleure communication. Un travail est effectué pour consolider le continuum de formation et permettre aux agents d'obtenir une reconnaissance du suivi d'une formation, des compétences acquises, voire une certification ou une diplomation, notamment en partenariat avec l'Inspé Lille Hauts de France. La création du pôle formateurs de l'E AFC vise aussi à développer ce vivier indispensable au succès de nos formations et à mieux les accompagner.

### **Une attention portée à l'innovation et à la qualité**

Le pôle innovation et recherche de l'E AFC est identifié comme un levier fort, en soutien aux expérimentations locales. Les interventions d'universitaires, de partenaires et d'experts ont vocation à se développer et à ouvrir aux agents de nouvelles perspectives pour « booster » leurs parcours professionnels.

Par ailleurs, les personnels pourront se former selon des modalités différentes, à distance, en présentiel, en proximité, selon des formats modulables et diversifiés, en privilégiant les tiers lieux de formation pour les actions en présentiel. Enfin, l'évaluation systématique de la qualité des formations et de l'impact de ces dernières sur les pratiques professionnelles est partie intégrante de l'E AFC.

### **La levée des obstacles à la formation**

Afin de lever les obstacles organisationnels au suivi des formations par les personnels, plusieurs évolutions ont été présentées récemment en comité technique académique (CTA) : informations plus précises apportées en amont sur les dates et lieux des formations, listing des stages suivis par les personnels envoyés chaque trimestre aux chefs d'établissements afin de leur permettre d'anticiper les remplacements, positionnement des stages en inter-degré le mercredi et enfin développement d'un réseau de tiers-lieux de formation sur le territoire pour rapprocher les lieux de formation des lieux d'affectation des personnels. Enfin, l'offre de formation, construite tout au long de l'année, permettra aux agents de s'inscrire à tout moment et de se former au fil de l'eau.

<sup>5</sup> Enquêtes en ligne, retours des évaluations, demandes auprès du pôle accompagnement personnalisé, retours des inspecteurs, pilotes académiques ou chargés de mission, etc.