



RÉGION ACADÉMIQUE
GUADELOUPE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

École Académique
de la Formation Continue (EAFC)



PROJET DE L'ÉCOLE ACADÉMIQUE
DE LA FORMATION CONTINUE
DE LA RÉGION ACADÉMIQUE DE LA GUADELOUPE
2022/2025

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Préambule | Page 4 |
| 1. De la DRAFPEN à l'École Académique de la Formation Continue (EAFC) | |
| 1.1 La restructuration engagée du service académique de formation continue | Page 6 |
| 1.2 Le diagnostic de la formation continue académique | Page 6 |
| 1.3 La stratégie de transformation vers la création de l'EAFC | Page 7 |
| 2. Volet 1 : Stratégie et gouvernance globale de l'École (principes généraux) | |
| 2.1 Orientations stratégiques définies par la Rectrice : articulation avec le projet académique et la feuille de route RH, identité fondée sur quelques axes prioritaires (DRRH) | Page 8 |
| 2.2 Modalités de direction de l'École : lien avec la Rectrice et le comité de direction académique ; lien avec le pôle RH | Page 9 |
| 2.3 Les instances de gouvernance de l'EAFC | |
| 2.3.1 Le conseil d'École : composition, missions et éléments de collégialité envisagés ; articulation avec le conseil académique de la formation | Page 11 |
| 2.3.2 Le conseil académique de formation | Page 12 |
| 2.3.3 Le conseil scientifique | Page 12 |
| 2.3.4 Les instances internes à l'École | page 13 |
| 2.4 Rayonnement de l'École sur l'ensemble des territoires académiques : maillage territorial envisagé | Page 17 |
| 2.5 Articulation prévue entre le niveau académique et les départements pour le 1D | Page 18 |
| 2.6 Positionnement de l'École vis-à-vis des principaux partenaires et opérateurs : INSPE, universités, Réseau Canopé, IRA, PFRH, etc. | Page 21 |
| 2.7 Rayonnement et relations internationales envisagés | Page 23 |
| 2.8 Stratégies de communication de et sur l'École | Page 24 |
| 2.9 Articulation prévue entre le niveau de l'académie et celui de la région académique, voire avec celui d'autres académies hors région académique | Page 24 |
| 3. Volet 2 : Structuration de l'École (organisation précise) | |
| 3.1 Organigramme fonctionnel de l'École : présentation de la direction et des pôles ou départements retenus | Page 26 |
| 3.2 Processus de construction de l'offre de formation, en précisant le rôle des instances | Page 30 |
| 3.3 Articulation RH et formation : place des conseillers RH de proximité, missions confiées aux ingénieurs de formation et accompagnateurs CARDIE, aux formateurs académiques | Page 31 |
| 3.4 Gestion des ressources humaines de l'École : | |
| 3.4.1 Modalités de recrutement et de nomination | Page 32 |
| 3.4.2 Modalités de transfert des personnels des structures actuelles vers l'EAFC | Page 32 |
| 3.4.3 Modalités d'évaluation des personnels : autorités hiérarchique, fonctionnelle et de gestion | Page 32 |
| 3.4.4 Formation des personnels de l'École avant ouverture, formation continue, formation de formateurs / accompagnateurs... | Page 33 |
| 3.5 Place de l'innovation et de la recherche dans la structuration de l'EAFC | Page 33 |
| 3.6 Implantation physique de l'École et modalités des interactions avec ses éventuelles antennes au sein des territoires | Page 33 |
| 3.7 Existence numérique prévue pour l'École | Page 33 |
| 3.8 Modalités de gestion administratives et financières | Page 33 |
| 3.9 Calendrier de déploiement | Page 34 |
| 4. Volet 3 : Projet pédagogique de l'École | |
| 4.1 Éléments de structuration du programme académique unique et universel (pour tous les personnels) adossé aux 7 principes stratégiques du schéma directeur | Page 35 |
| 4.2 Définition des cycles et des modalités retenus pour la structuration des parcours, | |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| dont les modalités hybrides /à distance | Page 35 |
| 4.3 Parcours et cycles dédiés à la culture professionnelle commune | Page 37 |
| 4.4 Perspective pluriannuelle et progressivité de la formation | Page 37 |
| 4.5 Différenciation : couverture des différents segments de la carrière (fonctionnaires stagiaires, T1-T3, N+5, N+15, fin de carrière, etc.) | Page 37 |
| 4.6 Méthodologie de recueil des besoins | Page 38 |
| 4.7 Professionnalisation de l'ensemble des acteurs de la formation | Page 38 |
| 4.8 Stratégie permettant d'engager le plus grand nombre de personnels dans la formation | Page 39 |
| 4.9 Place de l'innovation et de la recherche dans la formation | Page 39 |
| 4.10 Accompagnement des projets mobilité et reconversion | Page 40 |
| 4.11 Dynamique territoriale, ingénierie de contexte : accompagnement des établissements en lien avec leur évaluation, accompagnement des services académiques ou départementaux | Page 41 |
| 4.12 Développement des formations de proximité : ingénierie, modalités... | Page 41 |
| 4.13 Développement de l'inter catégorialité | Page 41 |
| 4.14 Développement de l'inter degrés | Page 41 |
| 4.15 Développement de l'interministériel | Page 41 |
| 4.16 Traçabilité et valorisation des compétences acquises | Page 42 |
| 5. Volet 4 : Évaluation, indicateurs de réussite et démarche qualité | |
| 5.1 Méthodologie de suivi de la mise en place de l'EAFC elle-même : objectifs/leviers/indicateurs/cibles/ calendrier | Page 43 |
| 5.2 Modalités de suivis et d'évaluation des actions de formation à toutes les échelles | Page 43 |
| 5.3 Tableaux de bord et indicateurs choisis au regard des orientations stratégiques fixées | Page 43 |
| 5.4 Stratégie envisagée pour une amélioration continue du service rendu | Page 44 |
| 5.5 Démarche assurance qualité éventuellement envisagée, certification, labellisation | Page 45 |

Les enjeux de la création des Écoles Académiques de la Formation Continue (EAFC) dans les académies

L'ensemble des personnels de l'éducation nationale (professeurs, inspecteurs, personnels de direction, administratifs, techniques, sociaux, de santé...) 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.

Le contexte national

Le 26 mai 2021, le ministre de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports a annoncé **12 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 vise à « permettre à chacun d'être acteur de son propre parcours » et le dixième engagement, « Gérer les ressources humaines au plus près des territoires », a 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, « Faciliter l'accès à une formation continue davantage diplômante » (engagement 12), 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.

Le contexte académique et les enjeux de la création de l'EAFC de la région académique de la Guadeloupe

Depuis la rentrée 2020, l'académie est engagée dans la restructuration et la transformation du service académique de la formation continue pour plus de lisibilité et de cohérence au service du développement professionnel et de l'amélioration des gestes professionnels des personnels qui œuvrent collectivement pour la réussite de tous les élèves. L'ambition est aussi de réaffirmer le primat de la formation continue comme levier majeur pour accompagner la mise en œuvre des réformes, la prise en compte des priorités nationales et académiques.

Incarnée par une implantation dans tous les territoires de l'académie dans le cadre d'un maillage territorial et par un directeur, premier responsable de la formation continue académique, la création de l'EAFC s'inscrit dans la continuité de la transformation engagée avec de nouvelles ambitions :

- Enrichir, rendre plus cohérente et plus lisible l'offre de formation continue, grâce notamment à la professionnalisation des acteurs de la formation et à la modernisation des outils et des procédures (recueil et analyse de besoins, ingénierie de formation, évaluation des formations...);
- S'appuyer sur une organisation plus efficace, au plus proche des personnels et une communication renforcée pour engager le plus grand nombre de personnels dans la formation ;

- Mieux structurer la collaboration et le partenariat avec l'INSPE et le réseau Canopé en les associant de l'élaboration à l'évaluation des parcours, afin de garantir le continuum de formation, de renforcer l'offre d'accompagnement en/de proximité des personnels, le développement de communautés d'apprentissages dans les territoires et la construction de cultures communes ;
- Rénover l'ingénierie de formation pour incarner et accompagner le changement de paradigme en cours entre la logique de l'offre et celle de la réponse à la demande avec :
 - Le recueil des besoins en formation au plus proche des personnels pour proposer une réponse lisible et attractive ;
 - Des actions de formation inscrites dans la durée pour alterner temps de formation et temps de mise en pratique réflexive ;
 - Des contenus et des modalités de formation variés et adaptés ;
 - Le développement de l'hybridation des formations ;
 - Le développement de collectifs de formation sous forme de communautés d'apprentissages ;
- Inscrire la formation dans une démarche qualité pour une amélioration continue du service rendu.

Construit dans le cadre d'une démarche collective et concertée avec tous les acteurs de l'École et les partenaires (INSPE, Canopé, GIP-DAIFI, Agence ERAMUS +, les académies d'Aix Marseille, de Lyon et Poitiers...), le projet de l'École Académique de la Formation Continue constitue le cadre de référence des orientations stratégiques de la politique académique de formation continue des personnels et vise à :

- Présenter la gouvernance et la stratégie globale de l'École (volet 1) ;
- Expliciter la structuration particulière choisie pour mettre en place cette gouvernance (volet 2) ;
- Détailler le projet pédagogique de l'École (volet 3) ;
- Annoncer les objectifs et les indicateurs prévus pour une évaluation au service d'une démarche qualité (volet 4).

1. DE LA DRAFFEN A L'ÉCOLE ACADEMIQUE DE LA FORMATION (EAFC)

1.1 La restructuration du service académique de formation continue

A la rentrée 2020, le service académique de la formation continue a fait l'objet d'une restructuration avec le regroupement de plusieurs services, la Division de la Formation (DIFOR), la Cellule Rectorale de la Formation Continue (CREFOC), la Délégation Académique à la Formation des Personnels d'Encadrement (DAFPE), dans une entité unique la Délégation Académique à la Formation des Personnels de l'Éducation Nationale, la DAFPEN et la nomination d'un DAFPEN. La structure a évolué vers une délégation régionale dans le cadre de la région académique de la Guadeloupe.

Cette réorganisation a été motivée par la volonté d'inscrire la formation continue académique dans une double ambition :

- Une nouvelle organisation de la formation continue académique, plus lisible, plus ambitieuse, au service du développement professionnel des personnels et de la progression des unités éducatives et des services. L'objectif est l'évolution et la valorisation des pratiques professionnelles au service de la réussite des élèves, au plus proche des besoins des personnels.
- Réaffirmer le rôle essentiel de la formation continue, comme levier majeur pour accompagner la mise en œuvre des réformes, la prise en compte des priorités nationales et académiques. Elle est au service des organisations (établissements scolaires, services), comme levier d'accompagnement aux changements et d'amélioration de l'efficacité du service public d'éducation.

Pour engager ce processus de transformation de la formation continue académique, et accompagner le changement, le DRAFFEN a bénéficié de la mobilisation de tous les acteurs académiques (corps d'inspection, personnels de direction, chefs de service...), des partenaires (Réseau Canopé, INSPE) et d'une équipe engagée et consciente des enjeux de la formation continue comme levier d'évolution professionnel des personnels.

Le contexte de la crise sanitaire a nécessité des adaptations permanentes et tous les acteurs ont su faire preuve d'agilité et d'adaptation pour garantir la continuité du service public de l'éducation et la qualité du service rendu aux élèves.

Ce contexte, combiné au processus de restructuration du service académique de formation continue en cours nous a invités à nous interroger sur notre organisation, notre offre de formation (la place du numérique, les contenus et les modalités de formation, l'engagement des personnels dans un processus de formation...), pour l'améliorer, l'adapter aux besoins et aux attentes de chacun, la rendre plus lisible, plus attractive, afin de construire une formation continue plus efficace pour l'ensemble des personnels.

Les orientations pour la création de L'École Académiques de la Formation Continue conçue dans la continuité des transformations déjà engagées, s'appuient sur les éléments de cette réflexion et du diagnostic de la formation continue académique.

1.2 Le diagnostic de la formation continue académique

La gestion des ressources humaines est un axe important pour accompagner les changements en cours, d'autant qu'une partie des personnels semble s'essouffler par le rythme des évolutions et de la transformation initiée. Le processus de transformation est arrivé à un stade où le renforcement de la cohésion d'équipe est une priorité, pour accompagner les développements en cours de la formation continue académique.

Le regroupement de tous les personnels du pôle administratif de l'École (la direction, les assistant de formation, les conseillers en ingénierie de formation) en un lieu unique est devenu indispensable pour renforcer la construction de cette communauté d'expertise et maintenir l'engagement de tous les personnels de l'École dans cette nouvelle phase de transformation.

La stratégie de transformation engagée dans le cadre de la création de l'École prend en compte les marges de progrès de la structure actuelle :

- Mettre en œuvre une organisation qui donne plus de responsabilité et qui valorise mieux l'engagement des personnels ;

- Permettre le développement de la productivité des personnels par des tâches à plus fortes valeurs ajoutées grâce à la modernisation des outils pour la mise en œuvre et le suivi des formations ;
- Transformer les partenariats actuels avec l'INSPE et le DA de Canopé où chacun construit de son côté en une véritable collaboration vers la complémentarité des expertises pour construire ensemble les parcours de formation au plus près des besoins des personnels ;
- Développer des alliances et des coopérations avec des EAFC d'autres académies pour rompre l'isolement, améliorer nos pratiques, renforcer nos connaissances et nous enrichir lors des rencontres avec nos pairs.

Extrait du texte introductif de l'axe 3 « Des personnels à valoriser » du projet d'académie 20 23 « Réussir en territoire insulaire archipélagique et multilingue »

Faire réussir les élèves exige l'implication de l'ensemble des acteurs du système éducatif, quel que soit leur niveau d'intervention. 10 137 personnes toutes catégories confondues œuvrent au quotidien pour la réussite des 91 136 élèves de l'académie. Chacun(e), où qu'il ou elle soit (École, établissement, services académiques) participe à une chaîne de réalisations et de performances. Au-delà de la réussite des élèves, les personnels sont une ressource dont nous devons prendre soin collectivement, renforcer les compétences, et qu'il nous faut valoriser.

...

Il est important d'impulser une nouvelle dynamique pour mieux prendre en compte les aspirations des personnels et concilier les besoins des personnes et de l'Institution.

Nous avons des points forts (des valeurs communes, des collectifs de travail, des compétences, des outils, des dispositifs d'accueil et d'accompagnement, des actions de formation,...) et des marges de progrès relatives à nos pratiques professionnelles et nos organisations de travail.

Comment accompagner et valoriser les ressources humaines au service de la réussite de tous les élèves ?

Quels leviers mobiliser pour permettre à chaque membre de la communauté « Académie de Guadeloupe » d'avoir toute sa place ?

Aussi, pour mieux faire réussir les élèves et favoriser une meilleure qualité de vie au travail, nous devons impulser le sentiment d'appartenance à une culture commune, faciliter les prises de fonction et l'évolution de pratiques professionnelles, accompagner les évolutions de carrière, penser et structurer la prise en charge des personnels présentant des difficultés et optimiser les organisations de travail.

1.3 La stratégie de transformation vers la création de l'EAFC

La création de l'EAFC de la région académique de la Guadeloupe, s'inscrit dans la continuité de la restructuration du service académique de formation continue des personnels engagée à la rentrée 2020 avec le regroupement des services existant au sein d'une même entité la DRAFPE.

L'objectif était d'apporter de la lisibilité et de la cohérence dans l'organisation des services académiques de formation, mais surtout de créer une nouvelle dynamique dans la gouvernance de la formation continue académique.

Avec l'intégration du département recherche, développement, innovation, expérimentation sous la responsabilité de la CARDIE, les ambitions et les enjeux pour l'EAFC seront de poursuivre le processus engagé pour la structuration d'une offre de formation continue complémentaire, plus lisible, plus accessible, plus cohérente et mieux reconnue dans la carrière des personnels.

Le défi pour l'EAFC, avec sensiblement les mêmes acteurs et à travers sa gouvernance, sera d'apporter une plus-value à la formation continue académique au bénéfice du développement professionnel des personnels et de la réussite des élèves.

Tous les acteurs académiques (la DRRH, la CRHP, les doyens, IENA, la DAFPE, la CARDIE, des personnels de

direction, des administratifs, le DSI, la directrice de communication) et les partenaires (les directrices de Canopé et de l'INSPE) ont été associés à la formalisation du projet de l'EAFC.

2. STRATEGIE ET GOUVERNANCE DE L'ECOLE (PRINCIPES GENERAUX)

2.1 Orientations stratégiques définies par la Rectrice : articulation avec le projet académique et la feuille de route RH, identité fondée sur quelques axes prioritaires

Implantée dans une académie mono départementale isolée, l'identité de l'École repose sur une thématique transversale de construction de cultures communes, favorisant les échanges entre pairs, des modules d'immersion pour mieux appréhender le travail et les contraintes des autres, afin de rompre l'isolement et le cloisonnement catégoriel.

Les orientations stratégiques de l'EAFC sont organisées autour de 3 axes et des priorités qui constituent son socle :

Axe 1 : Une École ouverte sur le monde et implantée dans les territoires au plus proche des besoins des personnels et des organisations de travail, pour agir sur les pratiques professionnelles afin d'améliorer les acquis et les résultats des élèves

- Implanter l'École dans le cadre d'un maillage territorial sur l'ensemble du territoire ;
- Mettre en œuvre une organisation qui valorise l'engagement des personnels de l'EAFC et renforce le sentiment d'appartenance ;
- Mettre en œuvre une gouvernance élargie et collégiale de l'École, favorisant une stratégie concertée avec les acteurs internes et les partenaires ;
- S'appuyer sur le réseau des formateurs académiques et des correspondants de formation pour développer, dans le cadre d'un maillage territorial, des communautés d'apprentissages dans les écoles et les établissements, orientées vers des pratiques d'échanges de savoirs et de co-développement ;
- Mettre en œuvre une équipe d'experts associés de l'École, chargés de la conception de la formation des experts métiers de l'École (formateurs, tuteurs, pairs expérimentés, accompagnateurs experts, mentors...) et de l'animation de cercles de réflexion et de production sur les pratiques professionnelles innovantes ;
- Organiser un recueil en continu des besoins en formation des personnels, par école, par établissement scolaire ;
- Accompagner les écoles et les établissements pour la mise en œuvre des plans de formations pluriannuels associés aux volets formation de leurs projets d'écoles et d'établissements ;
- Accompagner les personnels et les équipes formés pour consolider les acquis de la formation ;
- Renforcer les coopérations avec d'autres EAFC pour partager, construire ensemble des projets et rompre l'isolement ;
- Faire de l'École une fenêtre ouverte sur le monde, favorisant les échanges entre pairs et des modules d'immersion à l'étranger.

Axe 2 : Une École avec une ingénierie renouvelée, orientée vers des parcours individualisés, pour accompagner les développements professionnels et les évolutions professionnelles

- Moderniser les outils pour la mise en œuvre, le suivi et la gestion des dispositifs et des parcours du programme académique de formation, et développer la productivité et le bien être des équipes ;
- Accompagner le développement de formats et de scénarios de formation variés et innovants en lien avec les travaux des cercles de réflexion des experts associés pour une réponse adaptée aux besoins des personnels et de l'institution ;
- Associer les partenaires (Réseau Canopé, INSPE) à l'analyse des besoins des personnels et de l'institution pour l'élaboration des parcours de développement professionnel ;
- Développer, en lien avec l'INSPE, l'Université des Antilles, ou d'autres partenaires, des parcours certifiant ou diplômant permettant de valoriser et de reconnaître l'engagement des personnels, et de les accompagner dans des projets d'évolutions professionnelles ;
- Assurer une meilleure articulation et une nouvelle coopération avec l'INSPE, basée sur la réciprocité et un travail en commun, pour la mise en œuvre du continuum entre la formation initiale, continuée et continue ;
- Construire des parcours adaptés pour l'offre de service de la MAE (coaching, immersion dans l'académie ou dans d'autres académies, ouverture européenne, préparation concours).

Axe 3 : Une École engagée dans une démarche qualité pour une amélioration continue du service rendu

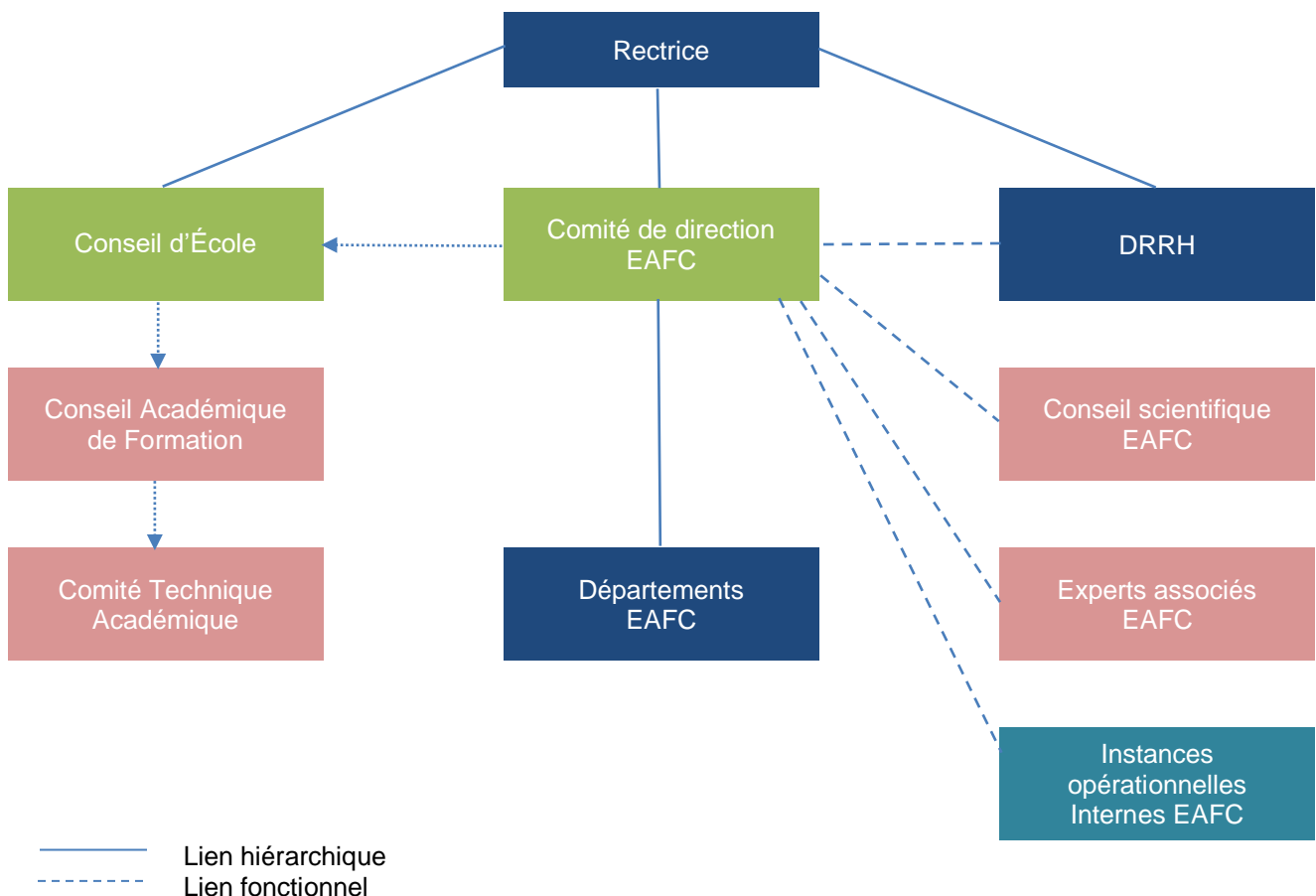
- Inscrire la formation dans une démarche qualité d'amélioration continue de son efficacité ;
- Renforcer l'évaluation des modules et parcours de formation et mettre en œuvre un processus de régulation pour une amélioration continue ;
- Développer des outils, pour la traçabilité des contenus et des compétences acquises en formation dans les pratiques professionnelles ;
- Mesurer l'impact des acquis de la formation sur les apprentissages scolaires et la motivation des élèves ;
- Faire appel à la recherche et à l'innovation pour la traçabilité et la mesure des compétences acquises en formation dans les pratiques professionnelles.

Feuille de route RH Extrait de l'axe 3 « Renforcer l'accompagnement et la personnalisation des parcours »

ACCOMPAGNER LES PERSONNELS PAR DES FORMATIONS CIBLÉES
Déployer le schéma directeur de la formation continue avec le renforcement des formations d'initiative locale (FIL).
Développer le lien entre les CRHP et la DRAFPEN
Développer les formations qualifiantes
Améliorer l'articulation entre entretiens professionnels ou RDVC et formations

2.2 Modalités de direction de l'École : lien avec le recteur et le comité de direction académique ; lien avec le pôle RH

La gouvernance de l'École Académique de la Formation Continue



Pour assurer ses missions, le directeur s'appuie sur les instances de gouvernance de l'EAFC :

Instances de pilotage stratégique

- Le Comité de Direction
- Le Conseil d'École

Instances consultatives

- Le Conseil Académique de Formation
- Le Comité Technique Académique
- Le conseil scientifique
- Le groupe des experts associés de l'École

Instances opérationnelles :

- [La commission mixte paritaire en charge du continuum de formation](#)
- [Le Groupe Académique de Formation des Personnels d'Encadrement \(GAFPE\)](#)
- [Le Groupe Académique Recherche Développement Innovation Expérimentation \(GARDIE\)](#)
- [Le Groupe Académique de formation de formateurs \(GAFoFo\)](#)
- [Le Groupe Académique de Formation du 1D \(GAF1D\)](#)
- [Le Groupe Académique FIL et Plan de Formation des Écoles et des EPLE \(GAFIL\)](#)
- [Le Groupe Académique Parcours de Formation \(GAPaFo\)](#)
- [Le Groupe Académique Développement Professionnel \(GADP\)](#)
- [Le Groupe Académique e-Formation M@gistère \(GAeFM@\)](#)
- [Le Groupe Académique Démarche Qualité Évaluation \(GADQE\)](#)
- [Le Groupe Académique Ouverture Européenne et Internationale \(GAOEI\)](#)

Le directeur

Le directeur de l'EAFC est nommé par la Rectrice pour un mandat de quatre ans, renouvelable une fois. Conseiller technique de la Rectrice, le directeur de l'EAFC est chargé d'incarner les orientations stratégiques de la politique académique de formation impulsées par la Rectrice. Sous l'autorité de la Rectrice, le directeur travaille en étroite collaboration avec la Directrice des Relations et Ressources Humaines adjointe au Secrétaire Général. Le directeur de l'EAFC en lien avec l'ensemble des services académiques, est le responsable de la politique de formation dans l'académie. Il assure le pilotage administratif, pédagogique et financier de l'École en lien avec les instances de gouvernance. Il gère l'ensemble des budgets académiques alloués à la formation continue.

Le directeur est assisté dans ses missions par deux adjointes :

- L'adjointe au directeur, responsable du pôle administratif et financier :
 - Assure sous l'autorité du directeur le pilotage du pôle, le pilotage de la gestion et le suivi administratif et financier des formations, la gestion des ressources humaines de l'École, la coordination des instances de pilotage stratégique et consultatives.
- L'adjointe au directeur, responsable du développement et de l'expertise :
 - Assure sous l'autorité du directeur la coordination des départements, coordonne l'animation des instances opérationnelles et assure le lien avec l'équipe de direction, coordonne les dispositifs d'évaluation et de démarche qualité pour une amélioration continue du service rendu.

Le Comité de Direction de l'EAFC

Animé par une volonté de collégialité, avec une polyvalence d'expertise et le partage de valeurs et de cultures communes, le comité de direction accompagne le directeur dans l'opérationnalisation des orientations stratégiques de l'École et de la politique de formation académique, dans le cadre d'un pilotage partagé.

Le Comité de direction de l'EAFC se réunit une fois par semaine à l'initiative du directeur d'après un ordre du jour élaboré conjointement pour analyser tous les points relatifs au pilotage et aux projets de développement de l'École. Chaque réunion du Comité de direction fait l'objet d'un compte rendu adressé aux personnels de l'École.

Composition du Comité de Direction de l'EAFC :

- Le directeur de l'EAFC
- Les adjointes au directeur
- Les responsables des départements

2.3.2.3 Les instances de gouvernance de l'EAFC

2.3.1 Le conseil d'École : composition, missions et éléments de collégialité envisagés ; articulation avec le conseil académique de la formation

Le conseil de l'école académique de la formation continue (CEAFC) est une instance du pilotage stratégique de l'École. Il exerce une mission de préparation du programme académique de formation, en prévision de sa présentation au conseil académique de la formation (CAF), et assure sa mise en œuvre et son ajustement. Le CEAFC discute et suit la mise en œuvre du projet stratégique pluriannuel de l'École, ainsi que les grands axes de la politique académique de formation continue. Le CEAFC s'appuie sur le conseil scientifique pour les actions de recherche engagées par l'École pour enrichir l'offre de formation dans le cadre de l'innovation.

Pour assurer la formation continue des personnels d'encadrement administratifs et pédagogiques et ainsi palier à l'absence de formation statutaire initiale, des mutualisations sont en cours avec la Martinique et la Guyane pour accompagner le développement d'une culture commune, et ensemble, construire une offre de haut niveau pour les cadres des trois académies.

Pour participer à l'opérationnalisation de la politique académique de formation continue, les membres du CEAFC peuvent participer comme invités aux travaux des instances internes à l'EAFC.

La Rectrice, ou le directeur en lien avec la Rectrice, peut inviter un expert (IGESR, chercheur, universitaire, partenaire...) aux travaux du CEAFC, pour un éclairage sur un point, un dossier ou un projet spécifique.

Le CEAFC est réuni au moins trois fois par an et en tant que de besoin, d'après un ordre du jour proposé par le Comité de Direction. Chaque réunion du CEAFC fait l'objet d'un compte rendu adressé aux personnels de l'École.

Composition du conseil de l'EAFC :

- La Rectrice de la région académique de la Guadeloupe ou son représentant (Présidente)
- Le Vice-Recteur, Chef du SEIDN
- La Secrétaire Générale adjointe, DRRH
- Les membres du Comité de direction de l'EAFC
- Le DAASEN
- L'IANA
- Les doyens des corps d'inspection
- La Directrice de l'INSPE,
- La Directrice Académique du Réseau Canopé
- Le DAAC
- Le DRAJES
- Le DRAFPIIC
- Le DRAIO

Sont invités en qualité d'experts :

- Un représentant des experts associés de l'EAFC
- Un représentant des personnels de direction
- Un représentant des chefs de division

2.3.2 Le Conseil Académique de Formation (CAF)

Présidé par la Rectrice, le CAF est une instance consultative qui associe les usagers de l'EAFC (représentants des personnels) pour analyser le bilan et les orientations stratégiques de la formation continue académique. Le programme académique de formation est mis en consultation auprès du CAF, sur proposition du directeur de l'EAFC. Sans préjudice des attributions du CTA en matière de formation, de développement des compétences et des qualifications professionnelles, le CAF est consulté sur la mise en œuvre du programme académique de formation, de son élaboration à son bilan. Le CAF est réuni, sous la présidence de la Rectrice et sur un ordre du jour préparé par le directeur de l'EAFC.

Le directeur de l'EAFC présente le bilan annuel de la formation au CAF. Le CAF discute des nouvelles orientations de la politique académique de formation, au regard du bilan annuel de la formation, des priorités nationales, académiques et des évolutions du schéma directeur de la formation continue.

Le CAF est réuni à l'initiative de son Président, et en tant que de besoin, sur des points spécifiques à la formation et d'après un ordre du jour déterminé. Chaque réunion du CAF fait l'objet d'un compte rendu adressé aux personnels de l'École.

Composition du CAF :

- La Rectrice de la région académique de la Guadeloupe ou son représentant (Présidente)
- Le Secrétaire Général d'Académie
- La Secrétaire Générale adjointe, DRRH
- Le Président de l'Université des Antilles ou son représentant
- Les membres du conseil de l'EAFC
- 10 représentants des personnels

2.3.3 Le conseil scientifique

Présidé par la Rectrice ou le directeur, le conseil scientifique de l'EAFC est consulté sur les projets de convention avec des organismes de recherche, ou toute autre institution, en partenariat avec l'EAFC. Le conseil scientifique est consulté et apporte son expertise sur les grandes orientations en matière de formation, les liens avec la recherche, et l'innovation, pour orienter la politique de formation.

Les sujets ci-dessous seront portés à l'analyse et à l'expertise du conseil scientifique :

- La réalisation d'une recherche action sur les pratiques pédagogiques, à des moments stratégiques de la vie des élèves, avec une focale sur la lecture, pour notamment la lutte contre l'illettrisme
- La traçabilité des contenus et des compétences acquises en formation dans des pratiques professionnelles
- La mesure de l'impact des acquis de la formation sur les apprentissages scolaires et la motivation des élèves

Composition du Conseil scientifique :

- La Rectrice de la région académique de la Guadeloupe ou son représentant (Présidente)
- Le directeur de l'EAFC
- La CARDIE
- L'équipe du département Recherche Développement Innovation et Expérimentation
- La Directrice de l'INSPE
- Les doyens des corps d'inspection
- Les présidents du CAFFA et du CAFIPEMF
- Un enseignant chercheur de l'INSPE
- La Directrice de Canopé
- Le directeur adjoint du Creps
- Le directeur du GIP-DAIFI
- Un représentant de l'IH2EF

2.3.3 Les instances internes à l'EAFC

a. La commission mixte paritaire en charge du continuum formation initiale, continuée et continue

La commission mixte paritaire en charge du continuum formation initiale, continuée et continue, assure le suivi de la mise en œuvre de la réforme de la formation initiale. Elle coordonne la réécriture et suit la mise en œuvre de la convention entre l'INSPE de l'académie de la Guadeloupe et l'EAFC.

Composition de la commission mixte en charge du continuum formation initiale, continuée et continue :

Les représentants du Rectorat :

- Le Secrétaire Général d'Académie ou son représentant
- Le DAASEN
- Le directeur de l'EAFC
- L'adjointe au directeur de l'EAFC en charge du développement et de l'expertise
- L'IENA
- Le chef de la DPES
- Le chef de la DBM
- Les doyens des corps d'inspection
- Les inspecteurs en charge du dossier du continuum (1 IA-IPR, 1 IEN-ET)
- Le conseiller en ingénierie de formation de l'EAFC en charge de l'interface INSPE/Rectorat

Les représentants de l'INSPE :

- La directrice de l'INSPE
- La directrice adjointe de l'INSPE
- La responsable du département formation initiale
- Le responsable adjoint du département formation initiale
- La responsable du département formation continue
- Le responsable adjoint du département formation continue

Des groupes académiques sont rattachés à l'EAFC pour compléter et animer son organisation structurelle. Les travaux de ces groupes contribuent à l'opérationnalisation de la politique académique de formation dans leurs domaines respectifs.

Ces groupes académiques sont pilotés et coordonnés par les conseillers en ingénierie de formation et les membres du Comité de Direction de l'EAFC. Les partenaires de l'EAFC (INSPE, Réseau Canopé, GIP-DAIFI), les experts associés, les inspecteurs, les correspondants de formation, les formateurs académiques et tous les personnels de l'EAFC peuvent être associés à ces groupes académiques.

Chaque groupe académique rendra compte de ses travaux dans le cadre d'un rapport d'activité. Les coordonnateurs pourront être appelés à intervenir en réunion du Comité de direction sur un point relatif aux thèmes de travail de leurs groupes académiques.

b. Le Groupe Académique de Formation des Personnels d'Encadrement (GAFPE)

La formation des cadres administratifs et pédagogiques d'une jeune académie comme celle de la région académique de la Guadeloupe est un enjeu majeur pour construire et accompagner sa politique de développement, avec tous les personnels et au bénéfice de la réussite de tous les élèves.

Un projet d'accompagnement par l'IH2EF dans le cadre d'une convention a été initié pour une nouvelle dynamique de la formation continue des personnels d'encadrement. L'objectif est d'apporter des réponses aux besoins des unités éducatives et des personnels au bénéfice du développement des compétences et des qualifications professionnelles et de la réussite de tous les élèves.

Cinq domaines de formation ont été retenus pour cet accompagnement qui est en cours de mise en œuvre :

- Le développement du leadership des personnels d'encadrement ;
- La formation à l'analyse réflexive de pratiques professionnelles ;
- L'analyse des besoins ;

- L'évaluation ;
- La mesure de l'impact des compétences acquises en formation dans les pratiques professionnelles ;
- La formation des formateurs.

Cet accompagnement s'inscrit dans le cadre d'une mutualisation et d'une coopération inter académique avec l'académie de la Martinique, ce qui renforce son impact pour ces académies d'Outre-Mer.

Le Groupe Académique de Formation des Personnels d'Encadrement piloté par la Déléguée Académique à la Formation des Personnels d'Encadrement (DAFPE) :

- Contribue par ses propositions au Conseil d'École à la construction de la politique académique de formation des personnels d'encadrement administratif et pédagogique ;
- Accompagne la DAFPE dans la mise en œuvre la politique académique de formation continue des personnels d'encadrement administratif et pédagogique ;
- Met en œuvre des outils pour le recueil personnalisé des besoins des personnels d'encadrement ;
- Valide le plan de formation des personnels d'encadrement ;
- Assure le recrutement et le suivi du vivier des formateurs des personnels d'encadrement ;
- Développe une offre de service pour les personnels du vivier de la MAE.

Composition du Groupe Académique de la Formation de Formateurs (GAFPE)

- La DAFPE
- Les doyens des corps d'inspection
- L'IA-IPR EVS
- Des représentants des personnels de direction
- Des représentants des cadres administratifs
- Les experts associés de l'IH2EF
- Les correspondants de formation de l'encadrement

c. Le Groupe Académique Recherche Développement Innovation Expérimentation (GARDIE)

Le groupe académique recherche développement innovation expérimentation, sous le pilotage de la CARDIE, contribue à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique académique d'innovation et d'expérimentation, au développement de liens avec la recherche et d'actions innovantes dans la formation.

Composition du Groupe Académique Recherche, Développement, Innovation, Expérimentation (GARDIE)

La liste précise des membres du GARDIE sera confirmée à l'ouverture de l'École.

- La CARDIE
- Les chargés de mission CARDIE
- Des représentants des AMIES
- Des chefs d'établissements
- Des inspecteurs

d. Le Groupe Académique de la Formation de Formateurs (GAFoFo)

La formation des acteurs de la formation, et principalement des formateurs, est un enjeu pour le développement et la mise en œuvre de formations innovantes, de qualité et qui répondent aux besoins des personnels. La formation des formateurs est une des priorités de l'EAFC.

Le Groupe académique de la formation de formateurs (GAFoFp) :

- Assure, en lien avec les inspecteurs, les appels à candidatures selon le profil recherché, les entretiens, le recrutement et le suivi du vivier de formateurs ;
- Constitue, en lien avec les inspecteurs, la cartographie des compétences des formateurs ;
- Anime le groupe des personnels titulaires du CAFFA et du CAFIPEMF ;
- Valide le plan de formation des formateurs, élaboré en fonction des besoins et des priorités académiques.

Composition du Groupe Académique de la Formation de Formateurs (GAFoFo)

- Le directeur de l'EAFC
- L'IENA
- La CARDIE
- La DAFPE
- Le coordonnateur du GAFoFo
- Le président du CAFFA
- Le président du CAFIPEMF
- Un expert associé
- Des représentants des corps d'inspection

e. Groupe Académique de Formation du 1D (GAF1D)

Piloté par le DAASEN, les travaux du groupe académique de formation du 1D, contribuent au pilotage de la politique de formation du 1^{er} degré. En particulier pour l'académisation de la formation du 1^{er} degré.

Composition du Groupe Académique de Formation du 1D (GAF1D)

- Le DAASEN
- L'IENA
- Le doyen des IEN CCPD
- Le coordonnateur du GAF1D
- Un ou deux IEN CCPD
- Un CPC
- Un CPD

f. Groupe Académique FIL et Plan de formation des écoles et des EPLE (GAFIL)

Le groupe académique FIL et plan de formation des écoles et des EPLE assure le suivi de la mise en œuvre et le développement :

- des formations de proximité et des plans de formation pluriannuelle des écoles et des établissements
- des collectifs de travail dans les écoles et établissements

Composition du Groupe Académique FIL et Plan de formation des écoles et des EPLE (GAFIL)

- Le coordonnateur du GAFIL
- Deux personnels de direction
- Deux inspecteurs
- Un représentant des experts associés

g. Groupe Académique Parcours de Formation (GAPF)

Assure le suivi de recueil de besoin.

Groupe d'expert en charge de la mise en œuvre des parcours de formation

Composition du Groupe académique parcours de formation (GAPF)

- Le responsable du département ingénierie de formation
- Les CIF
- Des représentants des corps d'inspection
- Des représentants de l'INSPE
- Des représentants de Canopé
- Des experts associés
- Des formateurs académiques

h. Groupe Académique Développement Professionnel (GADP)

Le Groupe Académique de développement professionnel, assure la gestion et le suivi des dossiers de demande de CPF et de congé de formation, valide la ou les circulaire(s) académiques relative(s) au développement professionnel (CPF, CFP).

Composition du Groupe académique parcours de formation (GADP)

- La Secrétaire Générale adjointe, DRRH
- Le directeur de l'EAFC
- L'adjointe au directeur responsable du pôle administratif et financier
- La CRHP
- La coordonnatrice du département développement professionnel

i. Groupe Académique e-Formation M@gistère (GAeFM@)

Le groupe académique e-Formation M@gistère accompagne le développement de l'e-formation, l'utilisation et la création de parcours m@gistère.

Réflexions et propositions dans le domaine de la formation par le numérique autour des objectifs suivants :

- Redynamiser le développement des usages en formation hybride et à distance notamment autour de m@gistère;
- Établir une feuille de route du développement de l'e-formation académique de l'EAFC ;
- Développer la production de ressources académiques en e-formation basées sur la conception de parcours magistère notamment ancrés dans les usages du territoire ;
- Élaborer, établir et coordonner le volet e-formation du programme académique de formation de l'EAFC, notamment en direction des formateurs ;
- Communiquer en particulier autour de la e-formation académique et notamment répondre aux besoins de l'ensemble des usagers dans le domaine.

Composition du Groupe Académique e-Formation M@gistère (GAeFM@)

La liste précise des membres du GAeFM@ sera confirmée à l'ouverture de l'École.

- Responsable du GT Formation de la DRANE (Co pilotage) ;
- Référent m@gistère (Co pilotage) ;
- Des inspecteurs ;
- Des chefs d'établissement ;
- Des formateurs ;
- Des représentants de Canopé

j. Groupe Académique Démarche Qualité Évaluation (GADQE)

Le groupe académique démarche qualité évaluation, accompagne la direction de l'EAFC et le comité de direction pour la construction et la mise en œuvre de politique d'évaluation de la formation continue académique et des formations. Le GADQE sera consulté aussi pour la mise en œuvre de la démarche qualité pour une amélioration continue du service rendu.

Composition du Groupe Académique Démarche Qualité Évaluation (GADQE)

- Le comité de direction de l'EAFC
- Le directeur du GIP-DAIFI
- Le directeur des études du CAFOC

k. Groupe Académique Ouverture Européenne et Internationale (GAOEI)

Le groupe académique ouverture européenne et internationale contribue à la définition et la mise en œuvre de la politique d'ouverture et de partenariat à l'international de l'École.

Composition du Groupe Académique Ouverture Européenne et Internationale (GAOEI)

Ce groupe sera piloté par la DRAREIC et son équipe, la composition sera précisée à l'ouverture de l'École.

2.4 Rayonnement de l'École sur l'ensemble des territoires académiques : maillage territorial envisagé

Une école se définit comme un établissement où l'on donne un enseignement collectif, ou une institution chargée de donner un enseignement collectif. L'École Académique de la Formation Continue de la région Académique de la Guadeloupe, s'inscrit dans cette logique d'un établissement, une institution, pour la formation et le développement professionnel des personnels.

L'EAFC ne se conçoit pas juste comme un lieu de formation, mais c'est un ensemble d'espaces, de tiers lieux, dans le cadre d'un maillage territorial au plus proche des besoins des personnels, dans les écoles, les établissements, les bassins, dans des établissements partenaires (Canopé, INSPE). Les sites labélisés EAFC dans les territoires seront aménagés en partenariat avec les établissements d'accueil pour être des espaces attractifs, qui donnent envie de se former. Les espaces labélisés doivent, plus que des lieux de formation, se concevoir comme des centres ressources, des espaces de co-développement, des espaces de fabrique de sens, des laboratoires d'expérimentation, où les personnels peuvent suivre des formations en distanciel, se regrouper sans formateur pour un échange entre pairs. Ces espaces seront aussi des laboratoires d'expérimentation et des espaces de regroupement des formateurs.

Le centre administratif de l'EAFC sera implanté au Rectorat au Parc d'activités de Dothémare, et les espaces labélisés seront répartis sur l'ensemble des territoires, y compris les îles du nord et du sud. Les espaces labélisés seront utilisés dans le cadre d'une convention avec les établissements. Le recensement et l'appel à candidature des établissements est en cours.

Le partenariat proposé aux établissements est construit sur un échange de pratiques, pour susciter l'engagement des acteurs, et concevoir ensemble des espaces accueillants, attractifs et équipés comme centres ressources pour la formation. Les établissements qui s'engagent à mettre des espaces à disposition de l'EAFC pour le développement de la formation continue seront accompagnés en priorité pour la mise en œuvre de leurs plans de formation pluriannuels d'établissements et le développement d'une culture de la formation au sein de l'établissement.

Un dispositif de réservation en ligne des espaces sera envisagé avec la DSI.

Le rayonnement de l'EAFC se construit aussi avec sa ressource humaine, l'ambition est de déployer à travers des formateurs académiques, des formateurs occasionnels, des correspondants de formation, un réseau de référents formation continue dans les écoles et les établissements, pour être le relai de l'École et animer des communautés d'apprentissages ou de développement professionnel au sein des unités éducatives.

Cette présence de l'École dans les territoires doit être complétée par une présence virtuelle et numérique, qui met à disposition des personnels une offre de formation, des ressources, des outils...

Cibles pour les implantations physiques et le rayonnement de l'École

- Pour renforcer le sentiment d'appartenance des personnels, confirmer la construction d'une communauté d'expertise et maintenir l'engagement de tous les personnels de l'École dans cette nouvelle phase de transformation, le regroupement des pôles et départements de l'École dans un lieu unique du Rectorat est une cible prioritaire ;

Les besoins :

- 3 bureaux individuels (le directeur et les 2 adjointes) ;
- Des bureaux pour les (9 + 1) personnels du pôle administratif et financier ;
- 2 bureaux de 3 pour les personnels du pôle ingénierie de formation, (10 personnels à temps plein ou temps partiel).

- Pour renforcer le rayonnement des implantations de l'École

Rectorat

- Aménagement et signalétique : 2500 €

Les 15 espaces labélisés EAFC dans les territoires :

- Changement du mobilier de la salle informatique, située au LMHT : 4000 €.
- Aménagement et signalétique pour les 15 espaces labélisés :
15 * 1500 € = 22 500 €

2.5 Articulation prévue entre le niveau académique et les départements pour le premier degré

| FORMATIONS | | NBRE DE JS | Niveau de déploiement (Académique – Pôle – Circonscription) | Détermination stratégique (axes de travail) |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------|------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| REP/REP+ | REP+ BAILLIF | 288 | Académique | Académique |
| | REP+ PAP | 360 | Académique | Académique |
| | REP | 152 | Académique | Académique |
| LES FONDAMENTAUX (Constellations) | | 1760 | Circonscription | Circonscription |
| NEO DIRECTEURS | | 200 | Académique | Académique |
| FORMATION CONTINUE DES DIRECTEURS | | 240 | Académique | Académique |
| LES MISSIONS ACADEMIQUES (ASH – MATERNELLE – EPS – EAC-CLIMAT SCOLAIRE...) | | 760 | Académique - Pôles | Académique |
| ANIMATIONS PEDAGOGIQUES | | 18h/PE | Circonscription | Circonscription |

Du fait du contexte monodépartemental de l'académie, les formations du 1D sont déjà majoritairement (53,2%) déployées et prises en charge au niveau académique. Elles sont construites à partir d'un temps de formation attribué, calculé en fonction des priorités nationales et académiques.

Une approche nouvelle serait de proposer une offre de formation qui pourrait être élargie à l'ensemble des territoires : des modules d'une circonscription pourraient être ouverts à l'ensemble des circonscriptions.

Deux missions (EPS et Climat scolaire) ont une déclinaison en pôles (ensemble de circonscriptions) de leur offre de formation.

Quelle peut-être dès lors dans un tel contexte une nouvelle articulation entre le niveau académique et les autres

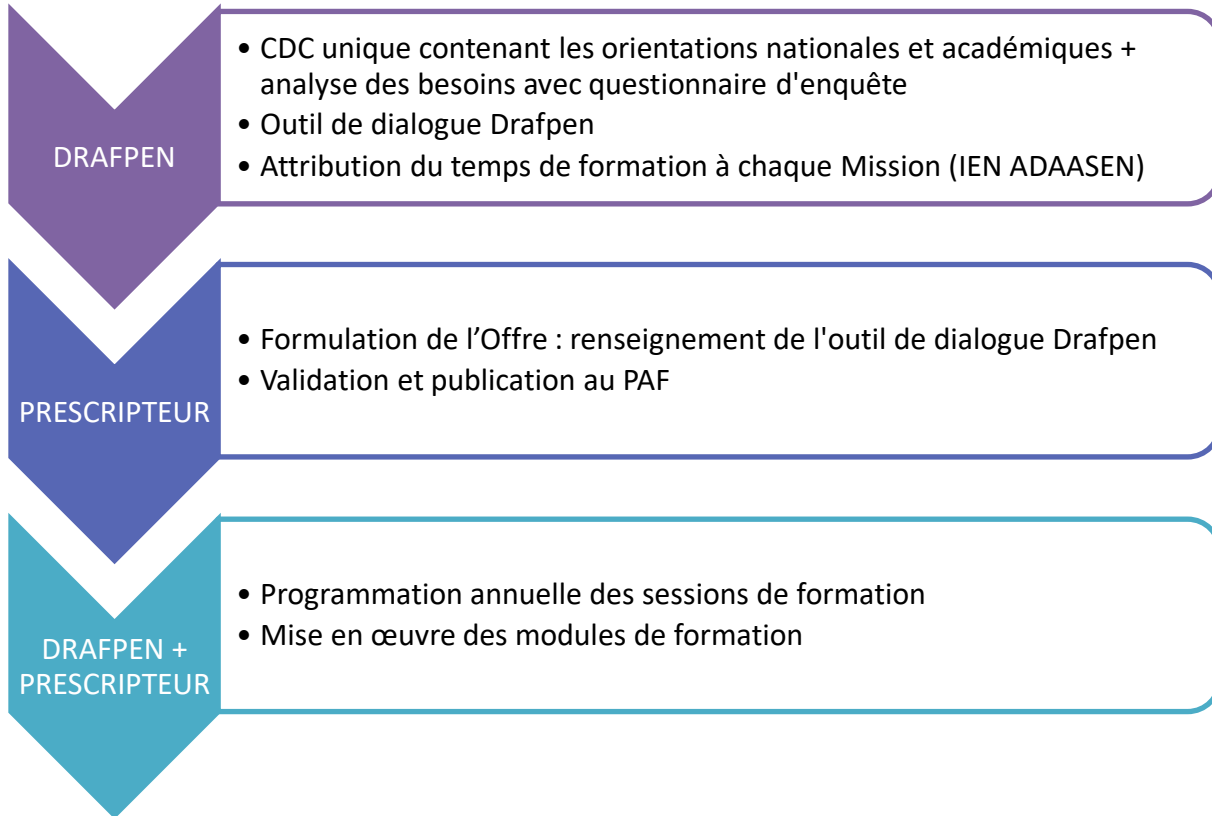
échelons territoriaux ?

Quel processus de fabrication des formations académiques ?

Quelle plus-value par rapport au système actuel ?

Le temps octroyé peut-il évoluer ? Passer d'un volume horaire aux Missions à un volume horaire au projet de formation développé par plusieurs missions ?

Processus actuel de fabrication des modules de formation



Vers une nouvelle articulation académie / niveau territorial



| Phases | Éléments pour conduire le processus d'académisation |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A | <p>Aujourd'hui : CDC unique contenant les orientations nationales et académiques.</p> <p>Demain : Revoir pour y introduire l'organisation du programme de formation en Cycles et Parcours. Préciser les nouvelles caractéristiques de l'Offre.</p> <p>Aujourd'hui : Analyser les besoins à l'aide d'un questionnaire d'enquête unique.</p> <p>Demain : Multiplier les sources d'information sur les personnels à former. Utilisation systématique des résultats aux évaluations comme ressource pour construire l'offre de formation. Préciser des cibles à atteindre. Toute construction d'offre de formation doit être documentée sur le public à former.</p> |
| B | <p>Demain : Formuler l'Offre en respectant les nouvelles caractéristiques (cycles/parcours), statuer sur la part réservée aux thématiques transversales (laïcité, culture professionnelle...)</p> <p>Mettre en œuvre des formations : extension des FIL au premier degré</p> |
| C | <p>Demain : Suivre la mise en œuvre des formations : rendre disponibles les ressources pour alimenter les pratiques enseignantes après la formation.</p> |
| D | <p>Demain : Deux préoccupations majeures : la transférabilité des acquis de la formation et la mesure des effets. Ces deux points doivent être intégrés dès le départ en phase A.</p> |

Remarque sur les animations pédagogiques

Le cadrage fort des Constellations les rend difficilement modulables. Que peut être par conséquent une académisation des AP ?

Une réponse possible : de la même manière que l'on trouve des constellations au PAF et aux AP selon un partage horaire cadré (12h + 18h), on pourrait sans doute imaginer la même chose pour les PE qui ne sont pas en Constellations avec les thématiques transversales, la culture professionnelle par exemple.

A Retenir

Changer d'approche. A une organisation en silos, basée sur l'identification d'un acteur, préférer une approche par processus fondée sur la complémentarité des expertises à renforcer sans cesse. Un PAF 1D largement académisé mais nécessitant un pilotage académique mieux affirmé. Cela passe par une nouvelle contractualisation avec les prescripteurs portant sur l'attribution de temps de formation et surtout sur la fabrication des parcours.

Un important travail est à conduire pour outiller toutes les phases décrites ci-dessus.

Une nouvelle politique de l'évaluation est à construire avec comme points nodaux, la transférabilité des acquis de la formation et la mesure des effets sur les personnels enseignants et les élèves.

Les transformations évoquées prennent appui sur la mobilisation des CPC/CPD. Une question se pose alors, celle de la part des tâches de ces derniers dévolue au niveau académique.

2.6 Positionnement de l'École vis-à-vis des principaux partenaires et opérateurs : INSPE, universités, Réseau Canopé, IRA, PFRH, etc.

Les partenariats avec les différents opérateurs (INSPE, Réseau Canopé) ont beaucoup évolué, l'ambition n'est pas juste de les renforcer, mais de mieux structurer, mieux les articuler, dans le cadre d'une meilleure coopération, avec un travail plus partagé dans la conception et l'opérationnalisation de la stratégie académique de la formation continue académique.

2.6.1 Le partenariat avec l'INSPE

Le partenariat avec l'INSPE est encadré dans le cadre convention INSPE/Rectorat depuis 2017. En outre les présidences du conseil d'institut et conseil d'orientation scientifique et pédagogique de l'INSPE sont assurées par des représentants du Rectorat. Avec la création de l'EAFC, l'enjeu est de faire évoluer ce partenariat vers une véritable collaboration avec des échanges réguliers entre les acteurs. Plusieurs actions sont envisagées pour faire vivre les instances et les espaces de collaboration :

- Installer la commission mixte paritaire en charge du continuum formation initiale, continuée et continue ;
- Donner plus de lisibilité aux actions relevant de la convention en s'appuyant sur une communication adaptée et des procédures articulant les missions des différents acteurs ;
- Identifier les différents dispositifs du continuum et préciser les modalités particulières de mise en oeuvre, avec les engagements de chaque acteur ;
- Concevoir avec l'INSPE un tableau de bord de suivi et d'évaluation de la mise en oeuvre du continuum de formations ;
- Mieux associer l'INSPE dans l'élaboration et l'opérationnalisation des orientations stratégiques de la formation continue académique ;
- Intégrer dans les parcours de formation des modules proposés par l'INSPE avec la délivrance d'ECTS ;
- Profiter de la création de l'École pour envisager d'autres certifications que celles existantes en prenant en compte l'environnement et le contexte ;
- Poursuivre la mise en oeuvre de la réforme de la formation initiale ;
- Dans le cadre de la mise en oeuvre de la réforme de la formation initiale préciser la contribution de l'INSPE à la formation continue des personnels de l'académie ;
- Associer les enseignants chercheurs de l'INSPE dans la conception et l'évaluation des parcours et des cycles ;
- Associer les enseignants chercheurs de l'INSPE dans le conseil scientifique de l'École ;
- Solliciter les enseignants chercheurs de l'INSPE pour contribuer aux orientations de la politique académique de formation continue, en particulier sur les thématiques de l'évaluation, du travail d'équipe, de l'adaptation des dispositifs pédagogiques ;
- Favoriser les recherches actions et enrichir par l'expertise scientifique la formation des formateurs ;
- Concevoir avec l'INSPE des suivis de cohortes sur le devenir des lauréats de concours et leurs parcours d'évolution professionnelle ;
- Développer avec l'INSPE, dès la formation initiale, des cultures communes chez les enseignants du 1D et du 2D ;
- Approfondir le projet de tutorat par un enseignant référent, sur les cinq premières années des enseignants néotitulaires.

2.6.2 Le partenariat avec le Réseau Canopé

Le partenariat avec le Réseau Canopé et la formation continue académique est établi, l'enjeu est de mieux articuler ce partenariat et de le transformer en une véritable collaboration entre deux opérateurs de formation pour le développement professionnel des enseignants tout au long de la vie. Des modules de formation de la DA de Canopé sont inscrits au plan académique de formation, des formations sont réalisées conjointement avec Canopé et des formateurs de Canopé participent à la mise en œuvre de formations académiques.

Pour une meilleure articulation de notre partenariat, un renforcement de notre collaboration, il est envisagé conjointement avec la DA de Canopé :

- D'associer Canopé à toutes les étapes de la construction du programme académique de formation (collecte et analyse des besoins, définition des contenus, co construction de ressources en lien avec la formation, définition des parcours et des cycles, évaluation...);
- De solliciter la contribution de Canopé pour toutes les actions qui nécessitent une ingénierie en lien avec le développement professionnel ;
- D'animer dans le cadre du dispositif TNE-D, avec le réseau de la DRANE, le déploiement des ateliers en résidence dans tous les territoires au plus proche des besoins des personnels ;
- D'identifier les complémentarités et d'intégrer l'offre de Canopé à celle de l'École (approche co design et accompagnement des usages, partages de pratiques, logique de parcours, orientés sur l'expérience utilisateur) ;
- D'utiliser l'atelier Canopé comme tiers lieu, de lieu d'expérimentation et de partage de l'EAFC ;
- De mobiliser des experts du réseau national de Canopé pour les formations de l'École, notamment au profit de la formation de formateurs, pour la montée en compétences des acteurs de la formation.

Le modèle économique de Canopé ayant évolué, il est envisagé d'inscrire cette collaboration dans une convention qui impliquerait une dotation forfaitaire (à déterminer) de l'EAFC à la DA de Canopé, incluant un volume estimatif en jours pour les ressources humaines mobilisables.

Une convention nationale liant les délégations territoriales ou académiques de Canopé avec les EAFC des territoires est à l'étude, avec des modalités tarifaires identiques. Ce document est attendu pour confirmer les modalités de cette nouvelle collaboration.

2.6.3 Partenariat avec l'IH2EF

Dans le cadre de la création de l'EAFC, l'IH2EF a été sollicité pour un accompagnement en vue d'apporter des réponses aux besoins des unités éducatives et des personnels d'encadrement, au bénéfice du développement des compétences et des qualifications professionnelles et de la réussite de tous les élèves, sous la forme d'une convention dans les domaines de :

- L'analyse des besoins ;
- L'évaluation ;
- La mesure de l'impact des compétences acquises en formation dans les pratiques professionnelles ;
- La formation des formateurs ;
- Le développement du leadership des personnels d'encadrement.

Cet accompagnement s'inscrit dans le cadre d'une mutualisation et d'une coopération inter académique avec l'académie de la Martinique, ce qui renforce son impact pour ces académies d'Outre-Mer.

Une première formation relative à l'analyse réflexive des pratiques professionnelles, réunissant les acteurs des deux académies, est en cours de réalisation.

2.6.4 Partenariat avec la PFRH

Le partenariat en cours la PFRH qui permet la participation mutuelle de personnels de l'académie à des formations

de la PFRH et réciproquement sera renforcé pour élargir le réseau interministériel de partenaires institutionnels de l'École.

2.7 Rayonnement et relations internationales envisagés

Le rayonnement, l'ouverture européenne et internationale de l'EAFC porté par le département ouverture européenne et internationale s'inscrit dans une collaboration active avec la DRAREIC, pilote de ce département.

Lancé le 30 septembre 2020, en écho au discours de la Sorbonne du 26 septembre 2017 du Président de la République, la Commission européenne a l'ambition de réaliser d'ici 2025 un Espace Européen de l'Éducation (EEE). Cette ambition est organisée autour de six dimensions et plusieurs moyens de mise en œuvre :

1. Qualité dans l'éducation et la formation: Développer des opportunités de coopérations et de mobilités grâce aux programmes Erasmus+ et une perspective européenne en matière d'éducation;
2. Inclusion et égalité des genres : Plusieurs initiatives telles que le Passeport pour la réussite scolaire, la création d'environnements pédagogiques favorables pour les groupes exposés à l'échec scolaire ou une approche européenne pour les micro qualifications devraient voir le jour ;
3. Soutenir les transitions verte et numérique avec la coalition "Education pour le climat" pour mobiliser et impliquer la communauté enseignante dans une véritable démarche ascendante afin d'atteindre la neutralité carbone ;
4. Enseignants et formateurs: les "Académies Erasmus de l'enseignement" pour :
 - Contribuer à l'amélioration des politiques et pratiques de formation des enseignants en Europe en créant des réseaux et des communautés de pratique sur la formation des enseignants ;
 - Renforcer la dimension européenne et l'internationalisation de la formation des enseignants grâce à des collaborations pratiques avec les formateurs d'enseignants et les enseignants d'autres pays européens et en partageant des expériences pour le développement ultérieur de la formation des enseignants en Europe ;
 - Développer et tester conjointement différents modèles de mobilité (virtuelle, physique et hybride) dans le cadre de la formation continue des enseignants, afin que la mobilité internationale fasse partie intégrante de l'offre de formation des enseignants en Europe.
5. Enseignement supérieur: La poursuite de l'initiative "Universités européennes" qui sera intégrée au programme Erasmus+, la mise en place d'un diplôme européen qui faciliterait la délivrance de diplômes communs dans le cadre des alliances d'universités, le lancement d'une étude de faisabilité pour un statut juridique des alliances entre universités, la mise en place d'une carte d'étudiant européenne, d'une application mobile Erasmus+ et d'une plateforme "EU Student eCard" pour faciliter la mobilité étudiante en Europe.

Pour porter cette ambition au niveau académique, la DRAREIC a porté une demande d'accréditation Erasmus+ (réponse en janvier) pour accompagner la montée en compétences des personnels par la mobilité, avec l'objectif de :

- Créer des espaces pour découvrir les opportunités d'enrichissements professionnels à travers les partenariats établis ;
- Former les personnels aux enjeux de l'ouverture européenne et internationale ;
- Multiplier les espaces de mutualisation de pratiques pédagogiques ;
- Développer la connaissance et la compréhension des systèmes éducatifs des pays partenaires et des stratégies adoptées notamment dans la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers ;
- Développer l'intégration et la valorisation de la citoyenneté ;
- Développer les pratiques pédagogiques à travers la mise en œuvre de l'enseignement numérique ;
- Augmenter les lieux pour s'approprier d'autres démarches (observer, pratiquer des démarches d'enseignement hors de ses frontières) ;
- Élargir les horizons linguistiques dans le cadre de la DNL) ;
- Faire de la langue vivante étrangère un outil de communication ;
- Multiplier les partenariats et les échanges linguistiques et renforcer l'usage des langues étrangères

Le rayonnement international de l'École est renforcé avec la coopération dans le domaine de l'ouverture et des relations internationales initiée avec les EAFC des académies de Lyon et de la Martinique. Plusieurs axes de collaboration sont en construction, en particulier les partenariats internationaux de recherche en éducation et en formation.

Les partenaires seront associés au 33^{ème} colloque de l'Association pour le Développement des Méthodologies d'Évaluation en Éducation (ADMEE) Europe coorganisé avec l'Université des Antilles du 12 au 14 avril 2022 sur le thème : Pluralité de contextes, pluralité d'évaluations en éducation : quelles interactions et quels enjeux ?

Le thème du colloque sera abordé à partir de trois axes thématiques :

- Axe 1 : L'agir évaluatif en situation scolaire et en formation universitaire ou professionnelle : entre des contextes pluriels ?
- Axe 2 : Former à l'évaluation à la croisée de contextes multiples : vers une culture plurielle ?
- Axe 3 : L'évaluation de dispositifs et de politiques de formation : comment conjuguer des sources multiples ?

2.8 Stratégies de communication de et sur l'École

La communication est un axe important pour le rayonnement de l'École et pour accompagner le développement de la formation continue académique. L'équipe de direction portera la stratégie de communication, mais elle est doit être conçue et opérationnalisée avec et par tous les acteurs de l'école.

La stratégie de communication est élaborée et mise en œuvre en lien avec la Directrice de communication, la DRANE et la DSI. Elle doit permettre de valoriser les actions de l'École, renforcer son rayonnement, rendre plus visible l'offre de formation et susciter l'engagement des personnels dans une démarche de formation. Elle est déclinée en deux phases :

Pour la création et l'ouverture de l'École :

- Une note de Madame la Rectrice sur les objectifs et les ambitions de l'École aux personnels et aux partenaires ;
- L'organisation d'évènements au mois de février pour l'inauguration et le lancement de l'École (inauguration dans un espace labélisé, webinaire pour présenter l'École, ses activités et la nouvelle organisation de l'offre de formation, semaine académique de l'innovation...);
- Officialiser l'existence numérique de l'École.

Pour les activités et les actions de formation de l'École :

- Promotion d'une EAFC virtuelle attractive, portant l'accent sur l'expérience utilisateur, appuyée sur les ENT, et tenant lieu d'incubateur pour la promotion raisonnée de ressources et d'usages pédagogiques numériques. Il s'agira d'un portail interactif, lieu de mutualisation par excellence, espace d'appui à la continuité pédagogique et de formations hybrides et à distance. On aura soin de valoriser également deux espaces co-construits à l'usage des parents et milieu associatif ;
- Création d'une newsletter mensuelle pour assurer une communication dynamique, relayée ensuite sur les divers canaux disponibles (Twitter, Facebook, médias locaux, services de communication du rectorat, de nos partenaires et du ministère...).

2.9 Articulation prévue entre le niveau de l'académie et celui de la région académique, voire avec celui d'autres académies hors région académique

Plusieurs projets de coopération avec des EAFC d'autres académies ont été initiés pour partager et accompagner le développement de la formation continue académique :

- Avec l'académie de la Martinique, pour la mutualisation de ressources visant la mise en œuvre de formations de haut niveau pour les personnels d'encadrement, avec notamment un projet de convention commun avec l'IH2EF ;
- Avec les académies de Lyon et la Martinique pour l'ouverture et le rayonnement international, en particulier

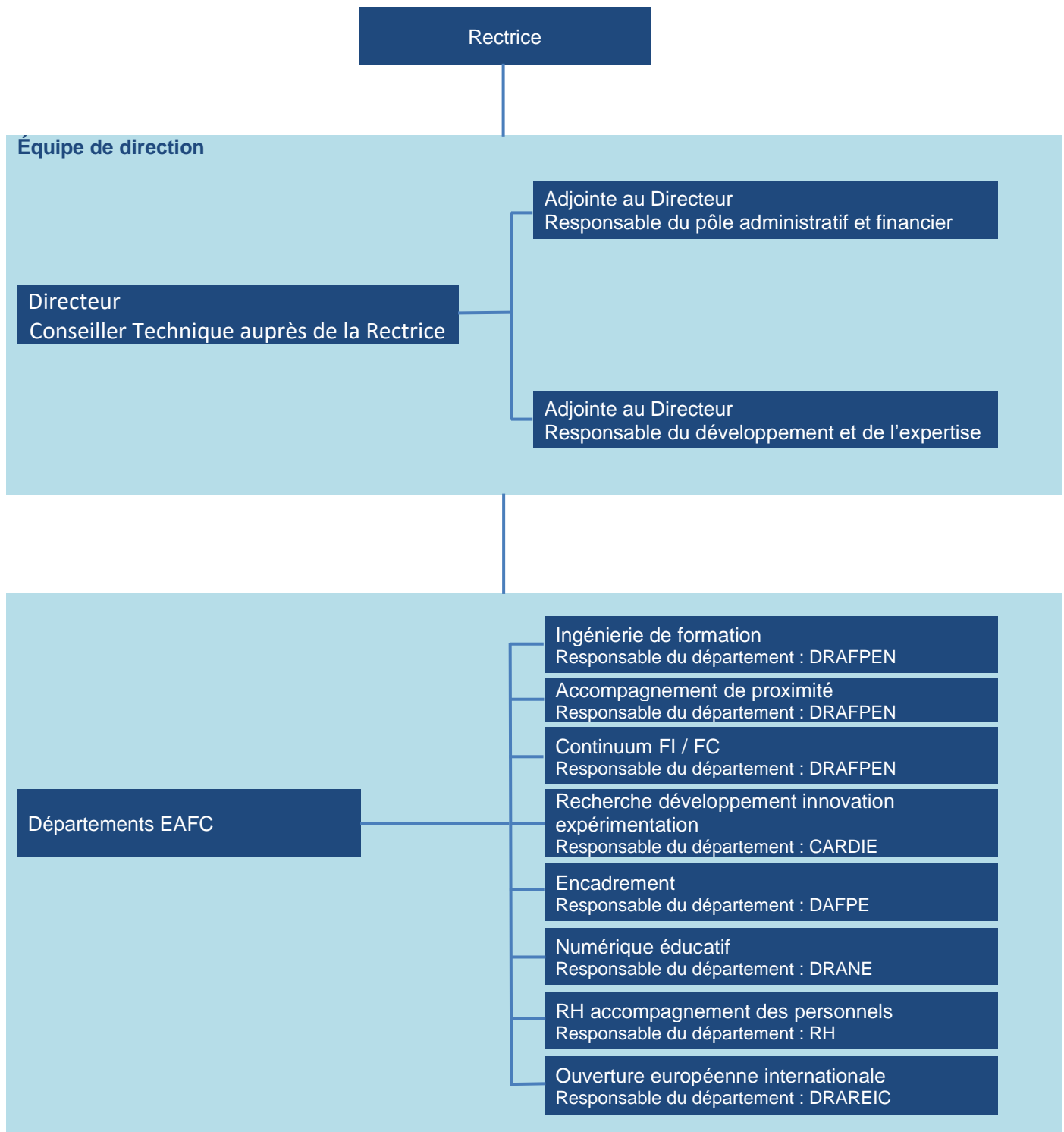
pour le développement de partenariats de recherche en éducation et en formation ;

- Avec l'académie de Poitiers, pour un accompagnement technique à l'utilisation de SOFIA-FMO. D'autres axes de collaboration sont en cours de construction ;
- Une coopération globale sur plusieurs axes est envisagée avec l'académie d'Aix-Marseille qui pourrait déboucher sur un projet d'appariement entre les Écoles :
 - Le partage d'expériences sur l'utilisation d'outils d'aide au pilotage de la formation ;
 - Le partage d'expérience sur l'académisation de la formation du 1D ;
 - Le partage d'expérience sur le suivi des compétences acquises en formation ;
 - Le partage d'expériences sur la mise en œuvre du volet formation du dispositif TNE-D.

3. STRUCTURATION DE L'ÉCOLE (ORGANISATION PRECISE)

3.1 Organigramme fonctionnel de l'École : présentation de la direction et des pôles ou départements retenus

La création de l'École a été l'occasion d'interroger les marges de progrès de l'organisation du service de formation continue académique. L'objectif de la nouvelle organisation est de donner plus de responsabilité aux personnels, de valoriser leur engagement, afin de renforcer leur sentiment d'appartenance.



L'équipe de direction (3 ETP) :

Le directeur est assisté dans ses missions par deux adjointes :

- L'adjointe au directeur, responsable du pôle administratif et financier :
 - Assure sous l'autorité du directeur le pilotage du pôle, le pilotage de la gestion et le suivi administratif et financier des formations, la gestion des ressources humaines de l'École, la coordination des instances de pilotage stratégique et consultative.
- L'adjointe au directeur, responsable du développement et de l'expertise :
 - Assure sous l'autorité du directeur la coordination des départements, coordonne l'animation des instances opérationnelles et assure le lien avec l'équipe de direction, coordonne les dispositifs d'évaluation et de démarche qualité pour une amélioration continue du service rendu.

L'équipe de direction assure les missions transversales de pilotage, de communication, de développement des partenariats, de pilotage budgétaire, de gestion des ressources humaines, d'animation et de coordination des instances, d'évaluation et de démarche qualité.

Le pôle administratif et financier (9ETP)

Le pôle administratif et financier assure la gestion administrative et financière des actions de formations et des activités de l'École.

L'équipe du pôle administratif :

- Une assistante de direction (0,5 ETP pour cette mission) ;
- Une assistante financière et comptable (1ETP)
Assure la gestion financière et comptable des actions de formations et des activités de l'École, en lien avec la direction du budget et des moyens, sous la direction de l'adjointe au directeur responsable du pôle administratif et financier et de la responsabilité du directeur ;
- Des assistants de formation (5,5 ETP)
Assurent la mise en œuvre, le suivi et la prise en charge financière des formations
- Deux coordonnatrices (2ETP)
Assurent la coordination du dispositif d'accompagnement des personnels (CPF), des formations ouvertes à distance (FOAD), des formations pour les personnels IATSS (de l'ingénierie, à la prise en charge des stagiaires et des intervenants)

Les départements de l'EAFC (Conseillers en ingénierie de formation : 1 PE, 10 enseignants du 2D, 86h (4,77 ETP)

Les départements correspondent à des enjeux et à des leviers de transformation de la formation continue académique. Cette stratégie d'une entrée par les pratiques, correspond à l'ambition d'une amélioration continue du service rendu et d'une approche transversale des activités de l'École (approche processus). Les départements sont placés sous la responsabilité et l'autorité fonctionnelle des acteurs académiques liés à la formation (DAFPE, CARDIE, DRANE, DRAREIC, CRHP) ou des conseillers en ingénierie de formation.

Chaque département a des missions spécifiques liées à son périmètre d'activités et des missions transversales liées aux activités de l'École et aux orientations stratégiques arrêtées par le Comité de direction de l'École. Les feuilles de route des départements seront co-rédigées avec les responsables.

Le département numérique éducatif (Piloté par le DRANE)

Dans le cadre du prochain schéma directeur de la formation continue et en cohérence avec le récent contrat d'objectifs et de performance de Canopé, un pôle de formation au et par le numérique piloté par la DRANE, étroitement articulé à l'EAFC et en lien fonctionnel étroit avec Canopé sera en mesure de répondre aux priorités suivantes :

1. **Mutualisation** EAFC, DRANE, Canopé dans une démarche active de recueil des besoins, d'accompagnement et de suivi, au plus près des établissements ;

2. Des **parcours de formation** structurés de façon pluriannuelle, adaptés aux attentes des différents acteurs, élaborés de concert avec une programmation et une mise en œuvre partagée avec Canopé ;
3. Une intégration étroite du **dispositif TNE-D**, au cœur de la feuille de route numérique de l'EAFC, épine dorsale de l'acculturation numérique visée pour l'ensemble des usagers du système éducatif et notamment du développement professionnel des enseignants, de l'encadrement et des élèves en ce domaine. On veillera à tirer parti de la généralisation de PIX, du déploiement de tiers-lieu, notamment au sein de Canopé et d'une évolution des formations de proximité, à travers, par exemple, le concept innovant des résidences Canopé et la valorisation de Canotech-TNE ;
4. Un **GT formation interdegré** académique, correspondant du GT formation national, interface privilégiée des trois entités, force de liaison, de proposition d'organisation des formations et outil de régulation au service de la stratégie définie au sein de l'EAFC. ;
5. Promotion d'une **EAFC virtuelle** attractive, portant l'accent sur l'expérience utilisateur, appuyée sur les ENT, et tenant lieu d'incubateur pour la promotion raisonnée de ressources et d'usages pédagogiques numériques. Il s'agira d'un portail interactif, lieu de mutualisation par excellence, espace d'appui à la continuité pédagogique et de formations hybrides et à distance. On aura soin de valoriser également deux espaces co-construits à l'usage des parents et milieu associatif ;
6. Une **harmonisation des indicateurs** au sein d'un tableau de bord commun à géométrie variable, en veillant à respecter trois critères : pertinence, collecte et actualisation aisées, capacité de réinvestissement dans la majorité des cas de figure. On cherchera autant que possible à répondre à la maille la plus fine d'un suivi de terrain jusqu'à l'échelle d'exigence globale des TNE-D, de l'EAFC ou encore des dialogues de gestion annuels avec la centrale.
7. **Création d'une newsletter mensuelle pour assurer une communication dynamique**, relayée ensuite sur les divers canaux disponibles (Twitter, Facebook, médias locaux, services de communication du rectorat, de nos partenaires et du ministère...)

Le département recherche développement innovation et expérimentation (Piloté par la CARDIE)

Sous la responsabilité de la CARDIE, la feuille de route du département recherche développement innovation et expérimentation est organisée autour de 5 axes de travail :

- Le développement professionnel continu, et particulièrement la formation de formateurs de formateurs ;
- L'innovation et l'expérimentation ;
- L'ingénierie de l'accompagnement du changement pour toutes les catégories de personnel ;
- Le suivi et l'accompagnement des innovations, expérimentations pédagogiques et administratives dans l'académie ;
- La recherche en lien avec l'Université des Antilles et d'autres partenaires selon les sujets et l'ambition d'une vraie montée en charge de la fabrique des ateliers F2A (Fabrique des ateliers Académique) en lien avec Canopé, la création d'un LEA (Lieux d'Education Associés)

Le département recherche développement innovation et expérimentation doit inspirer et mettre en œuvre la politique académique en matière d'innovation et d'expérimentation. C'est un département qui doit irriguer toutes les autres composantes de l'EAFC. Il sera aussi chargé de mettre en place les rencontres académiques de l'innovation via les événements nationaux et académiques JAI /JNI.

Le département recherche développement innovation et expérimentation va recenser et créer des ponts avec la recherche via les laboratoires locaux nationaux ou internationaux, avec pour visée le partage de résultats de la recherche sur les pratiques enseignantes.

A l'échelle académique des actions sont déjà portées sur les thématiques suivantes :

- L'évaluation : Co-organisation du colloque de l'ADMEE 2022 avec des conventions entre l'académie /le CREFF et l'Université des Antilles qui permet aux enseignants de participer en contribuant financièrement à leur adhésion et en ouvrant gratuitement les webinaires préparatoires aux personnels de l'académie
- Les cogni sciences
- Le programme PEACE
- Le TI num
- L'incubateur de projets numériques
- Contribuer à élargir l'offre de formation académique via « l'École de la mer »

Les ressources du département ; une équipe composée de

- 5 chargés de mission représentant 15h soit 0,83 ETP+1 chargé de mission sur APN ;
- Equipe renforcée par 23 AMIES (les accompagnateurs de la mission innovation expérimentation) répartis sur tout le territoire y compris les îles du nord (schéma actuel). La visée de ce département en termes de ressources humaines est de 1,5 ETP pour y intégrer le bloc recherche et particulièrement la fabrique des ateliers académiques (F2A).
- En filigrane de ce défi, il y a pour le territoire l'enjeu des outils (sites ou plateformes web, conférences, ateliers, séminaires...), des ressources (à mettre à jour ou à produire) et l'identification des personnes pour animer et faire prospérer la F2A.

Ces chargés de mission et AMIES sont en lien direct avec les établissements présentant des projets innovants qu'ils souhaitent faire accompagner.

Le budget du département :

La mission CARDIE bénéficie encore pour cette rentrée d'un budget propre alloué par la DGESCO en APN et d'un budget rectorat de 6000 €. La question des moyens, ressources humaines et financières, reste posée en intégrant l'EAFC.

Cibles d'emplois dans le cadre de l'évolution des missions du service de formation continue des personnels

- Pôle administratif et financier (Cible : + 1 ETP ou 1 poste de contractuel)
 - La prise en compte des nouvelles exigences de l'individualisation de la formation ;
 - Le développement des formations de proximité ;
 - Une évolution très rapide des nouvelles exigences de la formation continue des personnels (l'individualisation, la réponse aux besoins en continu, le développement des formations de proximité, la réponse aux besoins des unités éducatives dans le cadre de l'évaluation des écoles et des établissements scolaires...) et des situations de personnels en tension ;
- Département Accompagnement de proximité (Cible : + 18h de décharge)
 - La prise en compte des nouvelles exigences de l'individualisation de la formation ;
 - Le développement des formations de proximité ;
 - La réponse aux besoins des unités éducatives (dans le cadre de l'évaluation des écoles et des établissements scolaires...) et des situations de personnels en tension ;
- Département recherche développement innovation et expérimentation
Intégration du bloc recherche et particulièrement la fabrique des ateliers académiques (F2A)
(Cible : + 12h de décharge)

Le département RH Accompagnement des personnels

Le département RH Accompagnement des personnels, en lien avec l'adjointe au directeur, responsable du pôle administratif, la DRRH et les services concernés, coordonne les dispositifs de suivi et d'accompagnement individuel : Tutorat, mentorat, coaching, CPF, CFP, bilan de compétences.

Revalorisation des conditions de financement du CPF

Les frais pédagogiques de formation pris en charge sont revalorisés comme suit :

- Au titre d'un même projet d'évolution professionnelle : revalorisation de 800 à 1000 € par année scolaire pour les publics non spécifiques ;
- Au titre d'un même projet d'évolution professionnelle : revalorisation de 1000 à 1200 € par année scolaire pour les publics prioritaires.

3.2 Processus de construction de l'offre de formation, en précisant le rôle des instances

Le processus de construction de l'offre de formation s'appuie sur une démarche participative, associant les personnels pour le recueil des besoins, l'ensemble des acteurs académiques et les partenaires.

Le processus pour construire le programme académique de formation repose sur les référentiels de compétences métier, les priorités du schéma directeur de la formation continue, les priorités académiques de formation et sur le recueil des besoins individuels et collectifs au plus proche de l'activité des personnels dans les services et dans les unités éducatives.

1. Campagne d'information sur la création de l'EAFC et les enjeux pour la formation continue des personnels pour tous les personnels ;
2. Phase d'information et de concertation avec les acteurs de la formation (formateurs académiques, correspondants de formation) les prescripteurs de formations (collèges d'inspecteurs, DAASEN, IENA, CT auprès de la Rectrice, chefs d'établissement, directeurs d'écoles, coordonnateurs de bassin, chefs de division, Canopé, INSPE, ONISEP) et les organisations syndicales ;
 - Le bilan de la mise en œuvre des formations 2020 2021 et la mise en œuvre du PAF 2021 2022. Les retours des personnels (taux de présence, évaluation...). Les écarts entre le réalisé et le prévisionnel ;
 - Les enjeux pour la formation continue des personnels, les évolutions et les plus-values attendues avec la création de l'EAFC ;
 - L'organisation de l'offre de formation en cycles et parcours, dans le cadre du programme académique pluriannuel de formation.
3. Recueil des besoins individuels et collectifs au plus proche de l'activité des personnels dans les services et dans les unités éducatives en lien avec les acteurs essentiels dans la dynamique de formation dans les unités éducatives (les chefs d'établissement, les IEN CCPD et les directeurs d'école) :
 - Unités éducatives :
 - Procédure pour la consultation des instances (conseil d'enseignement, conseil pédagogique) ;
 - Besoins collectifs dans le cadre du programme pluriannuel de formation établissement en lien avec le volet formation du projet d'établissement et rapport d'évaluation pour les écoles et les établissements évalués ;
 - Recensement des besoins individuels de l'école ou de l'établissement.
 - Inspecteurs
 - Remontées des rendez-vous de carrières
 - Chefs de division
 - Remontées des entretiens professionnels
 - Conseillères RH de proximité
4. Analyse des besoins collectifs et individuels (remontées des écoles et des établissements, des rendez-vous avec les collègues d'inspecteurs, Canopé et l'INSPE) ;
5. Réunion pour la certification des parcours (DAASEN, IENA, INSPE, Université des Antilles, Canopé, DRANE, doyens des corps d'inspection, DRAJES, Creps) ;
6. Réunions des groupes d'experts (inspecteurs, CT, personnels de direction, cadres administratifs, formateurs académiques, correspondants de formation, personnels jeunesse et sports, Creps, Canopé, INSPE) par cycle, animées par les chefs de département et les conseillers en ingénierie de formation, avec l'objectif de proposer dans un premier temps au moins un parcours par cycle. Les cycles de référence :
 - Continuum (T1-T3)
 - Enseignants du 1D
 - Enseignants et personnels d'éducation du 2D
 - Personnels d'encadrement administratif et pédagogique
 - Personnels contractuels

- Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
 - Personnels de la jeunesse et des sports
 - Cycles transversaux et inter catégoriels
7. Validation des parcours par le conseil scientifique ;
 8. Validation financière de l'offre de formations (parcours et dispositifs) en Comité de direction ;
 9. Réunion du Conseil d'école pour la validation de l'offre de formations et la préparation du programme académique de formation ;
 10. Le programme académique de formation présenté par le Conseil d'École est mis en consultation auprès du Conseil Académique de Formation ;
 11. Validation du programme académique de formation par Madame la Rectrice ;
 12. Le programme académique de formation présenté est mis en consultation auprès du Comité Technique Académique pour sa mise en œuvre ;

3.3 Articulation RH et formation : place des conseillers RH de proximité, missions confiées aux ingénieurs de formation et accompagnateurs CARDIE, aux formateurs académiques

Place des conseillères RH de proximité

La conseillère RH de proximité est pleinement associée à l'École, elle est responsable du département RH Accompagnement des personnels et est membre du Comité de direction de l'EAFC.

Elle pilotera le groupe d'experts chargé de la construction de parcours personnalisés pour les personnels en accompagnement RH.

Missions confiées aux ingénieurs de formation

Avec la création de l'École et la modernisation de la procédure pour la mise en œuvre des formations, la mission des conseillers en ingénierie de formation est valorisée et recentrée vers leur cœur de métier, le conseil, l'ingénierie et l'accompagnement.

Les conseillers en ingénierie de formation auront en charge :

- Le pilotage de département de l'EAFC ;
- L'animation d'une veille intellectuelle autour de l'action des départements avec les Groupes académiques ;
- L'animation des groupes d'experts pour la co construction des parcours de formation ;
- L'animation du groupe de formateurs académiques en lien avec les inspecteurs ;
- L'accompagnement des chefs d'établissement, des IEN CCPD, des directeurs d'école, des chefs de division, des coordonnateurs de bassin, pour la construction de leurs programmes pluriannuels de formation ;
- L'animation et l'accompagnement des référents formation continue des établissements de leurs territoires (bassins) ;

Les conseillers en ingénierie de formation responsables d'un département participent au Comité de direction de l'École.

Les conseillers en ingénierie de formation participent aux actions de développement de la formation continue académique et de l'EAFC, la communication, l'évaluation des formations, des formateurs, des activités de l'EAFC, la mise en œuvre d'une démarche qualité.

Missions confiées aux accompagnateurs CARDIE

Les 23 AMIES (Accompagnateurs de la Mission Innovation Expérimentation) :

- Accompagnent les innovations expérimentations pédagogiques et administratives dans l'académie ;
- Conseillent et accompagnent avec les établissements porteurs de projets innovants ;
- Participent au bloc recherche du département Recherche développement innovation et expérimentation et particulièrement à la fabrique des ateliers académiques en lien avec Canopé ;

- Participent à la mise en œuvre des rencontres académiques de l'innovation via les événements nationaux et académiques JAI /JNI.

Missions des formateurs académiques

Il est envisagé en lien avec les inspecteurs de faire évoluer les missions des formateurs académiques vers des missions transversales, avec un décloisonnement des disciplines, des corps, des missions d'accompagnement, de conseil.

Renforcement de l'accompagnement :

- Accompagnement des établissements dans le cadre de l'évaluation des établissements ;
- Accompagnement des enseignants dans leurs classes pour le suivi et la transférabilité de la formation ;

Cibles d'emplois pour les formateurs académiques

- Revoir avec l'INSPE l'organisation de la formation initiale des enseignants des disciplines non adossées à l'institut pour un rééquilibrage de répartition des formateurs académiques ;
- Cible : Au moins un formateur académique par discipline

3.4 Gestion des ressources humaines de l'École :

3.4.1 Modalités de recrutement et de nomination

- Pour les conseillers en ingénierie de formation (en décharge à l'EAFC) :
 - Publication d'une fiche de poste par la DRRH ;
 - Dossier de candidature avec l'avis du supérieur hiérarchique ;
 - Audition des candidats par la commission de recrutement ;
 - Mise à disposition en décharge de service du candidat retenu par la commission de recrutement.
- Pour les assistants de formation
 - Mobilité intra académique et interne des personnels administratifs du Rectorat.

Cibles pour la valorisation de la fonction d'assistant de formation

- Profilage des postes d'assistants de formation, avec un entretien dans la phase de recrutement pour une meilleure adéquation avec la dynamique de la politique de formation ;
- Reconnaître l'engagement des personnels pour le développement de la formation continue académique dans les plans de revalorisation de carrières.

3.4.2 Modalités de transfert des personnels des structures actuelles vers l'EAFC

Les personnels de la DRAFPEN (direction, assistants de formation, conseillers en ingénierie de formation) sont transférés à l'EAFC à sa création.

Les personnels dont les missions (avec une lettre de mission) sont rattachées à la DRAFPEN sont rattachés à l'EAFC.

Les personnels de la cellule CARDIE sont rattachés à l'EAFC.

3.4.3 Modalités d'évaluation des personnels : autorités hiérarchique, fonctionnelle et de gestion

Le directeur a une autorité hiérarchique, fonctionnelle et de gestion sur l'ensemble des personnels de l'EAFC. L'équipe de direction (le directeur et les adjointes au directeur) a une autorité hiérarchique, fonctionnelle et de gestion sur l'ensemble des personnels de l'EAFC, et une autorité fonctionnelle et de gestion sur les personnels rattachés à l'EAFC (formateurs académiques, correspondants de formation).

Évaluation des personnels :

- Les assistants de formation : l'adjointe au directeur, responsable du pôle administratif et financier
- Les conseillers en ingénierie de formation : le directeur ou, par délégation, l'adjointe au directeur, responsable du développement et de l'expertise.

3.4.4 Formation des personnels de l'École avant ouverture, formation continue, formation de formateurs / accompagnateurs...

Une phase de renforcement de l'information et de formation des personnels et formateurs est prévue au mois de janvier, avant l'ouverture de l'École.

Une formation des personnels de l'EAFC à la démarche qualité est prévue à l'ouverture de l'École, au mois de février.

3.5 Place de l'innovation et de la recherche dans la structuration de l'EAFC

L'innovation et la recherche sont des axes importants dans la structuration de l'EAFC. La CARDIE est associée à toutes les phases de concertation avec les acteurs académiques pour la structuration de l'École.

La CARDIE pilote le département Recherche développement innovation expérimentation, dont les principales missions sont :

- Le développement professionnel continu particulièrement la formation de formateurs de formateurs ;
- L'ingénierie de l'accompagnement du changement pour toutes les catégories de personnel ;

L'EAFC a en son sein un conseil scientifique qui est consulté pour son expertise sur les grandes orientations en matière de formation, les liens avec la recherche et l'innovation, et pour orienter la politique de formation.

3.6 Implantation physique de l'École et modalités des interactions avec ses éventuelles antennes au sein des territoires

Voir le chapitre 2.4 Rayonnement de l'École sur l'ensemble des territoires académiques : maillage territorial envisagé

3.7 Existence numérique prévue pour l'École

L'existence et la réalité virtuelle, numérique, de l'École, est essentielle pour assurer son rayonnement et rendre accessible en continu l'offre de formations et les ressources de l'École.

L'existence numérique de l'École sera organisée avec le département Numérique éducatif, la DRANE, la DSI et la direction de la communication. L'objectif est de promouvoir une EAFC virtuelle attractive, portant l'accent sur l'expérience utilisateur, appuyée sur les ENT, et tenant lieu d'incubateur pour la promotion raisonnée de ressources et d'usages pédagogiques numériques ; lieu de mutualisation par excellence, espace d'appui à la continuité pédagogique et de formation hybride et à distance.

3.8 Modalités de gestion administratives et financières

La gestion administrative et financière des actions de formations et des activités de l'École, sera réalisée par l'assistante financière et comptable en lien avec la direction du budget et des moyens, sous la direction de l'adjointe au directeur responsable du pôle administratif et financier, et de la responsabilité du directeur.

Cibles pour la gestion financière et comptable

- Mettre en œuvre une gestion prévisionnelle du budget de la formation avec un budget prévisionnel ;
- Mettre en œuvre un tableau de bord financier pour le suivi de l'exécution budgétaire.

3.9 Calendrier de déploiement

Octobre 2021 : Installation du CoPil de préfiguration de l'EAFC ;

Novembre – Décembre 2021 : Consultations des acteurs académiques et des partenaires pour construire un projet collectif et partagé de l'EAFC ;

Décembre 2021 : Formalisation du projet de l'EAFC ;

Mardi 14 décembre 2021 : Présentation du projet de l'EAFC pour consultation auprès du Comité Technique Académique ;

Janvier 2022 :

- Campagne d'information sur la création de l'EAFC et les enjeux pour la formation continue de tous les personnels ;
- Phase d'information et de concertation avec les acteurs de la formation et les organisations syndicales pour la construction du programme académique de formation ;
- Appel à manifestation d'intérêt pour les espaces labélisés de l'EAFC dans les territoires.

Janvier – Février 2022 : Recueil des besoins individuels et collectifs au plus proche de l'activité des personnels ;

Mardi 01 Février 2022 : Ouverture et inauguration de l'EAFC de la région académique de la Guadeloupe ;

Février 2022 :

- Installation du Conseil d'École et présentation des orientations stratégiques de l'École ;
- Semaine académique de l'innovation portée par le département Recherche développement innovation expérimentation.

Mars 2022 : Réunion des groupes d'experts pour la co construction des parcours de formation ;

Avril 2022 : Validation des parcours de formation par le conseil scientifique ;

Mai 2022 :

- Réunion du Conseil d'École pour la validation de l'offre de formations et la préparation du programme académique de formation ;
- Le programme académique de formation présenté par le Conseil d'École est mis en consultation auprès du Conseil Académique de Formation.

Juin 2022 :

- Le programme académique de formation est présenté et mis en consultation auprès du Comité Technique Académique pour sa mise en œuvre ;
- Publication du programme académique de formation ;
- Lancement de la campagne d'inscription.

4. PROJET PÉDAGOGIQUE DE L'ÉCOLE

4.1 Éléments de structuration du programme académique unique et universel (pour tous les personnels) adossé aux 7 principes stratégiques du schéma directeur

Le programme académique de formation est unique et universel, il intègre l'offre de formation à destination de l'ensemble des personnels de l'Etat de l'académie qui participent au service public de l'éducation. Il est pluriannuel et s'inscrit dans les orientations du schéma directeur de la formation continue 2022 2025.

4.2 Définition des cycles et des modalités retenus pour la structuration des parcours, dont les modalités hybrides /à distance`

Le passage d'une offre de formation organisée dans un plan académique de formation avec des dispositifs et des modules, à un programme académique de formation pluriannuel avec des cycles et des parcours et une possibilité de certification ou de diplomation à la fin du parcours ou du cycle est l'un des changements majeurs portés les écoles académiques de la formation continue.

Cette nouvelle organisation de l'offre de formation vise à :

- Renforcer la lisibilité et la cohérence de l'offre de formation ;
- Permettre aux personnels de donner du sens et de la cohérence à leurs démarches de formation ;
- Permettre aux personnels d'être acteurs de leurs démarches de formation, de construire un parcours personnalisé, adapté à leurs besoins, pour améliorer leurs pratiques professionnelles ou dans le cadre d'une évolution professionnelle... ;
- Inscrire la formation dans une démarche de certification et de diplomation ;
- Engager le plus grand nombre de personnels dans une démarche de formation.

Le cycle s'adresse à une même catégorie de personnels, un collectif, un public cible. Il s'inscrit dans une moyenne ou longue durée et peut se positionner à différents moments de la carrière professionnelle.

Au sein d'un même cycle, peuvent se retrouver différents degrés d'acquisition : sensibilisation, consolidation, maîtrise, approfondissement. Ainsi, un cycle constitue un tout cohérent, progressif et évaluable ; autant que possible, il doit pouvoir correspondre à des crédits ECTS.

Il a été retenu d'organiser les cycles selon trois entrées :

- Les cycles de référence pour les catégories de personnels :
 - Enseignants du 1D
 - Enseignants et personnels d'éducation du 2D
 - Personnels d'encadrement administratif et pédagogique
 - Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
 - Personnels de la jeunesse et des sports
- Les cycles pour les publics cibles :
 - Continuum (T1-T3)
 - Personnels contractuels
 - Directeurs d'Écoles
 - Continuum (T1-T3)
- Les cycles pour un collectif :
 - Cycles transversaux et inter catégoriels
 - Collectifs et territoire apprenants

Le parcours est un ensemble cohérent de modules de formation.

Les parcours peuvent être :

- Thématiques, en lien avec les objectifs prioritaires du schéma directeur ou les priorités académiques et les caractéristiques de l'académie (organisation archipélagique, territoires isolés, aménagement du territoire...);

- Personnalisables en fonction d'un projet individuel de développement ou de mobilité professionnels.

Un parcours de formation s'organise selon les modalités suivantes :

- Il comporte à minima un module de formation qui peut se décliner en présentiel (le présentiel sera priorisé pour les activités qui nécessitent des manipulations de contenu, des manipulations en laboratoire, de la reformulation), en distanciel (synchrone ou asynchrone avec un parcours m@gistère) ou en comodalité (présentiel et distanciel) et dès que c'est possible un module de co développement ;
- Il peut être progressif avec différents degrés d'acquisition dans le temps : sensibilisation, consolidation, maîtrise, approfondissement ;
- Il peut être catégoriel ou inter catégoriel (avec une priorité pour l'inter catégoriel pour la construction de cultures communes).

Le parcours est, autant que possible, certifiant ou diplômant, dans le cadre du cycle de référence. Il gagne à être construit après une évaluation (entretien professionnel, entretien de carrière...), un accompagnement RH, un auto-positionnement...

L'entrée dans un parcours de formation thématique peut être :

- A l'initiative du personnel, après un auto-positionnement pour les parcours progressifs ;
- Suite à une évaluation (rendez-vous de carrière, entretien professionnel) ;
- Dans le cadre d'un accompagnement RH ;
- En lien avec le statut ou la situation professionnelle du personnel (formation d'adaptation à l'emploi...).

L'entrée dans un parcours personnalisable peut être :

- A l'initiative du personnel à partir de besoins exprimés
- A l'initiative du personnel suite à une évaluation (rendez-vous de carrière, entretien professionnel) ;
- A l'initiative du personnel dans le cadre d'un accompagnement RH ;
- A la demande de sa hiérarchie.

Un parcours peut être construit avec des modules en distanciel en partenariat avec d'autres EAFC. Cette modalité ouvre des possibles pour enrichir l'offre de formation continue des personnels ce qui correspond à l'identité de l'École avec une ouverture sur le monde pour un enrichissement des savoirs et savoirs faire.

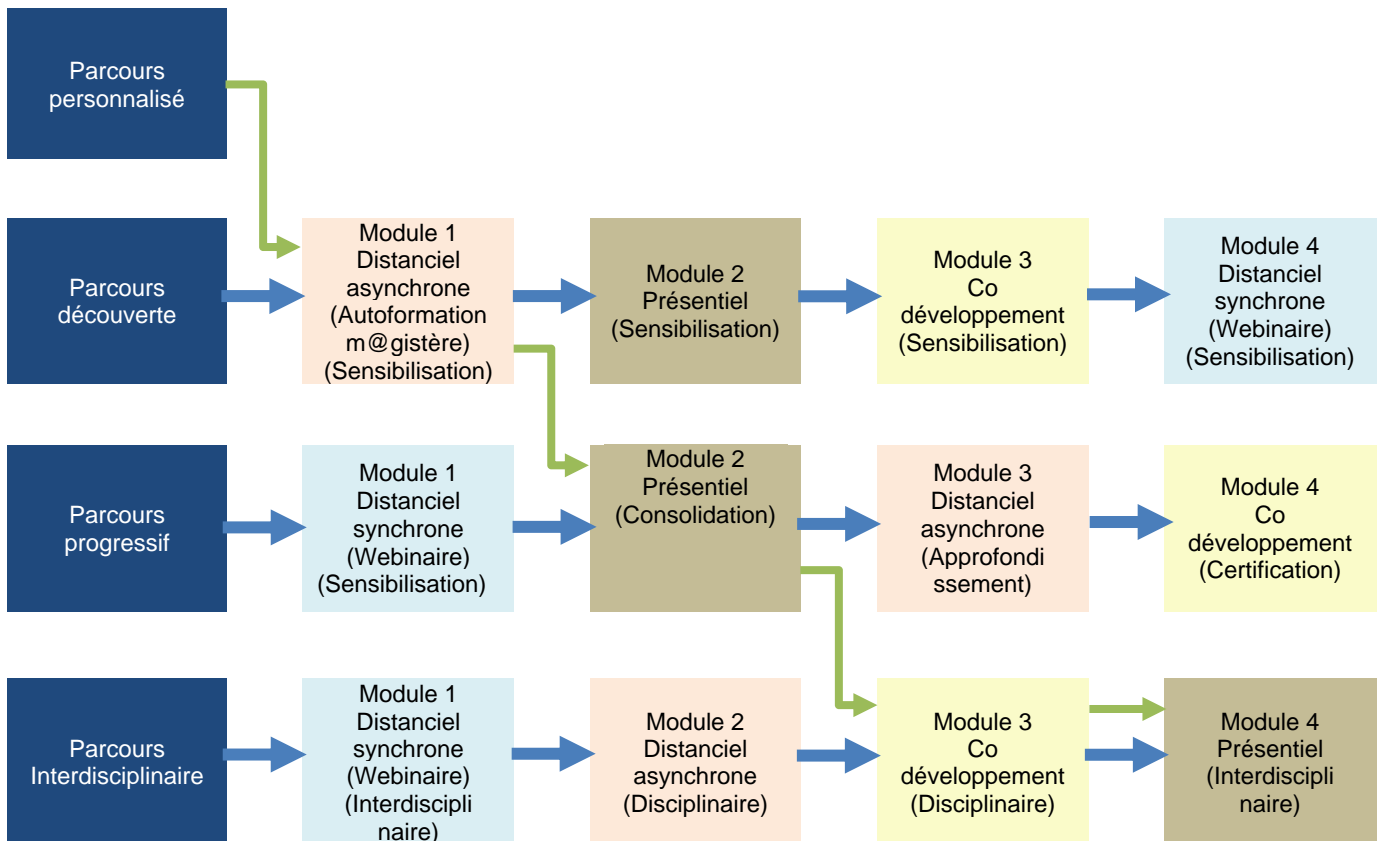
Le département ouverture européenne et internationale accompagnera les groupes d'experts pour les modules d'immersion, ou d'échanges de pratiques à l'étranger.

L'inscription dans un parcours de formation thématique ou personnalisable implique l'engagement du personnel à le suivre dans sa totalité.

Les modules de formation sont des actions de formation aux modalités variées répondant à un même objectif en termes de bloc de compétences à développer. Un même module peut être pensé pour différents publics et ainsi permettre l'inter catégorialité souhaitée par le schéma directeur.

Un module peut être mutualisé dans plusieurs parcours. Pour chaque module seront précisés, les prérequis de la formation (pour l'auto positionnement relatif aux les parcours progressifs), les compétences professionnelles visées et les modalités d'organisation de la formation.

Un exemple d'organisation de parcours dans un cycle



4.3 Parcours et cycles dédiés à la culture professionnelle commune

Les parcours et cycles dédiés à la culture commune seront proposés par le groupe d'experts Cycle transversal et inter catégoriel. Quatre propositions de parcours seront proposées au groupe d'experts :

- Laïcité et valeurs de la République ;
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La lutte contre les discriminations ;
- Favoriser une école inclusive.

4.4 Perspective pluriannuelle et progressivité de la formation

Le caractère pluriannuelle et progressif de la formation invite les personnels à sortir de la démarche ponctuelle d'un module de formation pour s'inscrire dans la durée, dans un parcours progressif et à différents degrés d'acquisition pour un bloc de compétences. Un parcours progressif (sensibilisation, consolidation, approfondissement) peut être suivi sur trois ans du schéma directeur de la formation et du programme académique de formation.

4.5 Différenciation : couverture des différents segments de la carrière (fonctionnaires stagiaires, T1-T3, N+5, N+15, fin de carrière, etc.)

Dans leurs parcours professionnels, les personnels passent par des phases successives :

- L'entrée dans le métier, la découverte de l'activité. C'est une phase d'exploration, de découvertes de situations nouvelles, de problématiques à contourner. Les enjeux de formation et d'accompagnement durant cette phase sont essentiels pour l'entraînement dans un cercle vertueux. La collaboration avec l'INSPE trouve tout son sens durant cette phase. Le projet d'un tutorat durant les cinq premières années

d'activités est une piste à explorer.

- La phase de maîtrise. Le personnel s'installe dans sa fonction, évolue avec une certaine aisance. L'éventail des compétences s'ouvre, le personnel est en capacité de réinvestir ses acquis. C'est la phase de responsabilisation, de certification des compétences acquises pour devenir formateur. Au-delà de la maîtrise, le personnel devient personne ressource, la courbe de sa performance professionnelle est au plus haut. Cette période est la phase de questionnement, d'interrogation sur la suite de la carrière. Les parcours personnalisés doivent être conçus pour accompagner les personnels dans l'exploration, la découverte, pour leurs projets d'évolution professionnelle. Pas uniquement la préparation aux concours, mais la possibilité de découvrir un métier, avec des immersions, des rencontres de professionnels...
- La phase ultime, celle de la fin de carrière, de la routine, du manque de motivation. L'accompagnement, la redynamisation avec des parcours spécifiques est aussi importante que pour l'entrée dans le métier.

Un accompagnement particulier doit être mis en œuvre pour les personnels contractuels et pour ceux en difficulté pris en charge dans le cadre d'un accompagnement RH.

4.6 Méthodologie de recueil des besoins

Pour le recueil des besoins après avoir utilisé l'enquête à tous les personnels (cet outil ne renseigne pas de façon assez précise sur l'identification des besoins), il est envisagé de recueillir les besoins individuels et collectifs au plus proche de l'activité des personnels dans les services et dans les unités éducatives. La procédure sera mise en œuvre en lien avec les supérieurs (chefs d'établissement, IEN CCPD, chefs de division) :

- Unités éducatives :
 - Procédure pour la consultation des instances (conseil d'enseignement, conseil pédagogique) ;
 - Besoins collectifs dans le cadre du programme pluriannuel de formation établissement en lien avec le volet formation du projet d'établissement et rapport d'évaluation pour les Écoles et les établissements évalués ;
 - Recensement des besoins individuels de l'École ou de l'établissement.
- Inspecteurs
 - Remontées des rendez-vous de carrières
- Chefs de division
 - Remontées des entretiens professionnels
- Conseillères RH de proximité

4.7 Professionnalisation de l'ensemble des acteurs de la formation

La CARDIE pilote une action de formation pour la professionnalisation des formateurs avec François MULLER. Le dispositif repose sur un cycle de webinaires (5 x 2 heures) et un présentiel à l'occasion de la semaine de l'innovation en février 2022, sur la thématique du développement professionnel, de l'accompagnement des équipes et du rôle de "l'ami critique".

Contenu de la formation : l'identité professionnelle du conseiller pédagogique dans le premier degré, du formateur dans le second degré et sa légitimité ressentie et reconnue par des tiers.

Identité professionnelle et légitimité qui seront renforcées en étayant les personnels sur au moins trois points : des ressources scientifiques, une ingénierie en développement professionnel et en évaluation, enfin des pratiques expérientielles partagées et analysées. Ces trois éléments se combineront tout au long du processus du dispositif de formation ; il participe lui-même de la construction du groupe, où implication des personnels et capitalisation des pratiques seront recherchées.

Les présentiels à l'occasion de la semaine de l'innovation seront à destination de différents publics sur des thèmes toujours en lien avec l'accompagnement :

- Pour es formateurs : Accompagner un drôle de mot ;
- Pour les personnels d'encadrement : Faire de son établissement une grande école
- Pour les personnels des Iles du Nord : Apprendre en situation de crise (en lien avec le contexte suite au passage de l'ouragan Irma en 2017)

Cette action de professionnalisation des acteurs de la formation, notamment des formateurs est en phase avec la démarche entreprise de faire évoluer les missions des formateurs académiques vers des missions transversales, avec un décloisonnement des disciplines, des corps, des missions d'accompagnement, de conseil.

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

Plusieurs leviers sont mobilisés pour engager le plus grand nombre de personnels en formation :

- Faire de la formation un outil de pilotage pour les supérieurs hiérarchiques (chefs d'établissement, de divisions, IEN CCPD en lien avec les directeurs d'école :
 - Procédure d'accompagnement pour une large consultation (conseil d'enseignement, conseil pédagogique, conseil d'école, réunion de service) pour l'identification des besoins collectifs et individuels ;
 - Formalisation d'un plan pluriannuel de formation d'établissement ou de service en lien avec le volet formation du projet d'école, d'établissement ou de service ;
 - Nomination d'un référent formation continue dans les écoles, les établissements et les divisions, chargé de faire le lien entre les personnels et l'École pour leurs besoins en formation ou d'accompagnement.
- Apporter des réponses en formation et en accompagnement adaptées aux besoins des personnels :
 - Renforcer la lisibilité de l'offre de formation ;
 - Accompagner la montée en compétences des formateurs pour une formation de qualité adaptée aux besoins des personnels ;
 - Développer des modules de personnalisation pour accompagner la transférabilité des compétences acquises en formation ;
 - Apporter en accompagnement et en formation pour les personnels en difficulté.
 - Faire évoluer les procédures d'inscription pour une réponse agile aux besoins des personnels.
 - Mettre en œuvre une procédure avec les évaluateurs pour renforcer l'articulation entre évaluation et parcours de formation
- En lien avec la DRRH, dans le cadre de la politique RH de l'académie, faire évoluer les procédures pour une meilleure prise en compte de la formation dans l'évolution de carrière des personnels.

4.9 Place de l'innovation et de la recherche dans la formation

IL s'agit dans un premier temps de poser l'innovation comme vecteur de développement professionnel continu des enseignants : La CARDIE propose d'étoffer le réseau des compétences en repérage et en accompagnement des équipes sur l'ensemble du territoire. Construction d'un groupe où implication des personnels et capitalisation des pratiques seront recherchées.

C'est une démarche qui est accompagnée par un expert national François MULLER depuis 1 an dans la mise en place d'un dispositif de formation hybride (webinaire préparatoire à l'action plateforme Viaeduc- mural /séminaire présentiel /post séminaire retex).

- Construire des dispositifs de formation avec une visée opérationnelle en articulant vision globale et dynamique locale toujours ancrés dans le réel donc en lien avec les écoles, collèges et lycées de l'académie. Des modalités de formation hybrides en imposant le modèle AVANT PENDANT APRES et construit dans la durée, programme pluriannuel de 3 ans minimum ;
- Construire des dispositifs de développement professionnel plus adaptés aux besoins sur site et être force de proposition en termes de formation des différentes catégories de personnels (direction, inspections, enseignants), dans les champs relatifs à l'innovation et à l'autoévaluation des pratiques et des dispositifs

innovants ;

- Renforcer la légitimité des personnels en étayant les personnels sur au moins trois points : des ressources scientifiques, une ingénierie en développement professionnel et en évaluation, enfin des pratiques expérientielles partagées et analysées ;
- Mailler le territoire pour assurer proximité et régularité dans le repérage, l'accompagnement et le suivi des équipes ;
- Soutenir l'encadrement dans la facilitation au développement professionnel des enseignants ;
- Améliorer le couplage entre l'accompagnement au changement, la professionnalisation, le projet d'école, le projet d'établissement, la contractualisation ou l'évaluation et la formation continue des personnels.

Le deuxième temps en matière de formation (création de pratiques pédagogiques sous couvert de la recherche :

- S'appuyer sur les F2A Recherche/ Pratiques/ Formations/ Ressources qui proposent de travailler à la mise en œuvre d'une dynamique espace/temps où puissent se croiser et essaimer, en intelligence collective, les apports de la recherche et des pratiques (éducatives, évaluatives, gestionnaires ou organisationnelles) au bénéfice de la formation et des ressources
- Articulation avec les Fab'lab qui pourraient être des tiers lieux privilégiés pour la FA2A Baimbridge /Nicolo/Coeffin

Bémol à la démarche des espaces pas toujours conformes aux référentiels et déficit de ressources humaines pour leur accessibilité (disposer d'un technicien de laboratoire pour en assurer l'accès en continu et ou des personnels en reconversion).

Un troisième point portera sur l'accompagnement des projets de mobilité et reconversion et/ou diplomation :

- Déjà initiée avec la cellule RH via la mobilisation des CPF en favorisant l'inscription dans des parcours de formation individualisé ;
- Cet accompagnement portera aussi sur l'accompagnement à l'inscription dans les parcours universitaires type MASER PIF ou FFAP de l'INSPE pour ceux qui sont dans cette démarche de diplomation (démarche déjà initiée avec les titulaires du CAFFA et CAFIPEMF (22% des deux dernières promos).
- Demande à l'université de reconnaissance de passerelles officielles sur les Masters précités.

Pour le département recherche développement innovation expérimentation, les résultats des expérimentations adossées aux partenariats recherche ont vocation à être essaimés pour l'amélioration des pratiques enseignantes.

4.10 Accompagnement des projets mobilité et reconversion

Le département RH accompagnement des personnels accompagnera en lien avec la DRRH et les services des ressources humaines les projets de mobilité et de reconversion :

- Avec des outils tels que le CPF et CFP qui sera dorénavant piloté par l'École en lien avec la DPES ;
- Avec une offre d'accompagnement et de services dans le cadre de la Mission Académique de l'Encadrement (MAE) adaptée aux besoins d'évolution professionnelle des personnels ;
- Avec des parcours personnalisés qui permettront aux personnels en lien avec le département « RH accompagnement des personnels » de construire des parcours adaptés à leurs projets de reconversion ou de mobilité ;
- Le département ouverture européenne et internationale, proposera des modules d'échanges de pratiques professionnelles, d'immersion à l'étranger ;
- Des immersions pourront être proposées pour des observations en situation de travail dans les académies partenaires, Aix-Marseille et Poitiers.

4.11 Dynamique territoriale, ingénierie de contexte : accompagnement des établissements en lien avec leur évaluation, accompagnement des services académiques ou départementaux

La dynamique territoriale est un axe majeur des orientations stratégiques de l'École, elle est matérialisée par :

- Le maillage territorial de espaces labélisés EAFC dans les territoires ;
- Le recueil des besoins au plus proche de l'activité des personnels, dans les établissements, les écoles, les services ;
- La stratégie mise en œuvre pour engager le plus grand nombre de personnels dans la formation :
 - Avec les outils d'accompagnement à destination des chefs d'établissement, des IEN CCPD en lien avec les directeurs d'école, des chefs de division, pour porter une dynamique de formation dans les établissements, les écoles et les services ;
 - Avec la mise en œuvre des programmes pluriannuels de formations d'établissement, d'école ou de service ;
 - Avec la nomination d'un référent formation continue dans les écoles, les établissements et les divisions, chargé de faire le lien entre les personnels et l'École pour leurs besoins en formation ou d'accompagnement.
- Une ingénierie de formation renouvelée et adaptée aux besoins des personnels et intégrant l'accompagnement dans la démarche de formation.

4.12 Développement des formations de proximité : ingénierie, modalités...

Dans la dynamique territoriale engagée, le développement des formations de proximité est une des priorités. La démarche proposée pour les FIL pour l'instant est organisée autour de deux approches, un catalogue de formations collectives et la possibilité qui est donnée aux établissements de solliciter une formation adaptée à leurs besoins.

Le constat est qu'il n'est pas avéré que la démarche des établissements soit toujours en lien et en adéquation avec les besoins identifiés, analysés et formalisés, dans le projet d'établissement.

L'organisation des formations de proximité évoluera dans le cadre d'une procédure d'accompagnement des établissements pour inscrire la formation dans leurs stratégies avec la consultation des instances et la formalisation d'un plan pluriannuel de formation.

Cette orientation des formations de proximité nécessitera la mise en œuvre d'une ingénierie de contexte pour analyser les besoins et apporter une réponse adaptée.

4.13 Développement de l'intercatégorialité

L'intercatégorialité sera encouragée dans toutes les situations de formations qui le permettent pour encourager le travail en équipe interdisciplinaire, construire des cultures communes et développer des collectifs de travail dans les unités éducatives.

4.14 Développement de l'inter degrés

Le développement de l'inter degré, notamment pour faire vivre le cycle 3 dans les territoires est une des priorités de l'École.

4.15 Développement de l'interministériel

Le partenariat en cours avec la PFRH qui permet la participation mutuelle de personnels de l'académie à des formations de la PFRH et réciproquement sera renforcé pour élargir le réseau interministériel des partenaires institutionnels de l'École.

Le développement de l'interministériel permettra d'enrichir l'offre de formation, sera aussi l'occasion pour permettre aux personnels de découvrir d'autres modalités de formation et de développer de nouvelles compétences.

Le développement du réseau interministériel des partenaires institutionnels de l'École, permettra aussi de proposer des possibilités de passerelles pour des projets d'évolution professionnelle des personnels.

4.16 Traçabilité et valorisation des compétences acquises

La traçabilité des compétences acquises par les personnels est un enjeu pour l'École et pour l'institution pour lequel pour l'instant, nous n'avons pas les outils adaptés. Nous espérons pouvoir mettre en œuvre cette traçabilité avec l'utilisation de SOFIA-FMO.

Une fois que les compétences acquises pourront être tracées dans le cadre d'un portfolio par exemple, il est envisagé de proposer un outil de suivi aux inspecteurs dans le cadre des rendez-vous de carrière pour vérifier l'acquisition et la transférabilité des compétences.

La possibilité de certification ou validation d'ECTS, à construire en lien avec l'Université des Antilles contribuera à la valorisation des compétences acquises.

5. EVALUATION, INDICATEURS DE REUSSITE ET DEMARCHE QUALITE

5.1 Méthodologie de suivi de la mise en place de l'EAFC elle-même : objectifs/leviers/indicateurs/cibles/calendrier

| Objectifs | leviers | Indicateurs | Cibles | calendrier |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Mettre en œuvre une stratégie de communication pour l'ouverture et faire connaître l'École | - Plan de communication (Note, capsule vidéo sur le site académique, affiche, événements) - Cérémonie d'ouverture | - Nombre de supports de communication - Nombre de consultations du site académique - Nombre d'évènements - Nombre de participants à la cérémonie d'ouverture | | Jan. à mars 2022 |
| Installer l'École dans le cadre d'un maillage territorial | Labéliser les espaces EAFC | Nombre d'espaces labélisés | 15 espaces labélisés | Jan. à mars 2022 |
| Installer les instances de gouvernance de l'École | Réunir les instances | Nombre de réunions des instances | 1 réunion de toutes les instances stratégiques, consultatives et opérationnelles au 1 ^{er} semestre 2022 | Jan. à juin 2022 |
| Réaliser un programme de formation avec les nouvelles orientations de la politique formation | Construire une offre de formation avec des parcours et des cycles | Nombre de parcours proposés | Au moins 1 parcours par cycle dans un premier temps. | Jan. juin 2022 |
| Produire un programme de formation avec l'ensemble des parcours | Construire une offre de formation avec des parcours et des cycles | - Nombre de parcours au total - Nombre parcours par cycle | | Juin 2023 |

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

La procédure d'évaluation à chaud sera revue avec l'utilisation de SOFIA-FMO, pour un retour sur le degré de satisfaction des stagiaires et la mesure de l'écart entre leurs attentes et les apports de la formation.

Le projet d'une évaluation à froid en lien avec les compétences acquises en formation est à développer.

5.3 Tableaux de bord et indicateurs choisis au regard des orientations stratégiques fixées

Axe 1 : Une École ouverte sur le monde et implantée dans les territoires au plus proche des besoins des personnels et des organisations de travail, pour agir sur les pratiques professionnelles afin d'améliorer les acquis et les résultats des élèves

Les indicateurs :

- Nombre d'espaces labélisés EAFC installés ;

- Nombre de bassin d'implantation des espaces labélisés ;
- Nombre de plans de formations pluriannuels élaborés par les écoles, les établissements et les services ;
- Nombre de référents formation continue implantés dans les écoles, les établissements et les services ;
- Nombre de formations de proximité réalisé ;
- Nombre de formations de proximité par structure (école, collège, lycée, LP, service)
- Nombre de collectifs apprenant accompagnés ;
- Nombre de formations de proximité par bassin ;
- Délai entre la demande et la réalisation d'une formation de proximité ;
- Nombre de formations intercatégorielles ;
- Nombre de formations en interdegré ;
- Nombre de parcours d'échanges de pratiques ou d'immersion à l'étranger proposé ;
- Nombre de bénéficiaires de parcours d'échanges de pratiques ou d'immersion à l'étranger ;
- Nombre d'EAFC partenaires dans le cadre d'un projet de coopération ;
- Nombre de réunions des différentes instances ;

Axe 2 : Une École avec une ingénierie renouvelée, orientée vers des parcours individualisés, pour accompagner les développements professionnels et les évolutions professionnelles

Les indicateurs :

- Nombre de personnes formées ;
- Nombre de jours moyen de formation par personne formée ;
- Nombre de parcours proposés ;
- Nombre de parcours personnalisé proposé ;
- Nombre de parcours certifiant ou diplômant proposé ;
- Nombre de parcours proposé dans le cadre de l'offre de service de la MAE ;
- Nombre de dossiers CPF liés à des projets d'évolution professionnelle ;
- Nombre de prises en charge de dossiers CPF lié à des projets d'évolution professionnelle ;
- Nombre de bilans de compétences réalisé ;
- Nombre de demandes de CFP ;
- Nombre de CFP octroyés ;
- Nombre de formations de formateurs proposées ;
- Nombre de formateurs formés ;
- Nombre de formateurs académiques ;
- Volume horaire de décharge des formateurs académiques ;
- Nombre de conventions signées avec des laboratoires recherche ;
- Nombre de modules Canopé dans le programme de formation ;
- Nombre d'enseignants chercheurs de l'INSPE qui interviennent en FC

Axe 3 : Une École engagée dans une démarche qualité pour une amélioration continue du service rendu

Les indicateurs :

- Taux de retours des enquêtes de satisfaction ;
- Niveau de satisfaction des personnels formés ;
- Pourcentage de présents en formation ;
- Ecart entre les prévisionnels de formation et les réalisés ;
- Délai de transmission des convocations ;
- Délai de remboursement des frais de stage ;
- Nombre de plaintes des usagers enregistrées ;

5.4 Stratégie envisagée pour une amélioration continue du service rendu

La formation des personnels à la démarche qualité.

La mise en œuvre de tableau de bord et un pilotage à partir d'indicateurs.

5.5 Démarche assurance qualité éventuellement envisagée, certification, labellisation

Il est envisagé de mettre en œuvre une formation à la démarche qualité avec le CAFOC et le GIP-DAIFI en janvier ou février 2022.

Par la suite la démarche qualité sera mise en œuvre progressivement avec un projet labélisation Eduform dans 2 ou 3 ans.

Un grand merci à tous les personnels de la DRAFPEN, aux acteurs de l'académique (la DRRH, le DRANE et ses équipes, la CARDIE, la DAFPE, l'IANA, la DRAREIC, le directeur du GIP-DAIFI, le directeur des études du CAFOC, des personnels de directions, des inspecteurs, des personnels administratifs les experts associés de l'IH2EF) et aux partenaires (la directrice et des enseignants chercheurs de l'INSPE, la directrice de Canopé) qui ont contribué à l'occasion d'échanges sur le développement de la formation continue et sur la création de l'École Académique de la Formation Continue, à la construction de ce projet collectif au service du développement professionnel des personnels et de la réussite de tous les élèves de l'académie.

ARAMINTHE Harry, Préfigurateur de l'École académique de la formation continue de la région académique de la Guadeloupe

Photos couverture : Adobe STOCK (licence standard); ArtWork: Didier FABIOUS – DQDI