



MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION  
NATIONALE  
ET DE LA JEUNESSE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Guide pratique



Préserver les temps  
d'enseignement en  
réorganisant une **formation**  
continue de qualité

Septembre 2024



# Introduction

La réussite de tous les élèves est indissociable de la continuité pédagogique. C'est pourquoi, depuis la rentrée 2023, une action résolue est engagée pour réduire significativement le nombre d'heures de cours non assurées. À partir de la rentrée 2024, l'approche de la formation continue va ainsi évoluer, de manière à organiser les actions de formation continue des professeurs sans impact sur la continuité des enseignements. Ce changement constitue une opportunité pour réinterroger les enjeux et les attendus de la formation, à la fois pour les professeurs et pour l'institution.

Les académies, notamment via l'action résolue des EAFC, ont toutes engagé durant l'année 2023-2024 une réorganisation dans le sens souhaité. Les réflexions ci-après rassemblent des pistes fructueuses issues des pratiques repérées dans les territoires. Elles se veulent la mémoire de la réorganisation conduite tout au long de l'année et un outil pour la suite.

Nous adressons nos plus vifs remerciements aux acteurs académiques et aux membres du groupe de travail à l'origine de ce recueil.

**Boris MELMOUX-EUDE**

Directeur général des  
ressources humaines

**Caroline PASCAL**

Directrice générale de  
l'enseignement scolaire



# Sommaire

<b>Introduction .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Une nouvelle organisation de la formation .....</b>	<b>6</b>
Mobilisation des tous les acteurs : qui ? .....	6
Sur quelle progressivité ? .....	6
Avec quels objectifs ? Comment ? .....	7
<b>2. Temporalités des formations : quand se former ? .....</b>	<b>11</b>
Anticiper la communication sur les formations programmées .....	11
Créer de nouveaux temps pour la formation .....	12
Proposer une offre sur des temps diversifiés : les multisessions et les temps de vacances scolaires .....	13
Utiliser le hors temps scolaire et les temps de congés scolaires .....	16
<b>3. Les modalités des formations : comment organiser les formations ? .....</b>	<b>17</b>
La formation hybride et à distance .....	20
Les formations en situation de travail .....	21
La formation entre pairs et les réseaux de collaboration .....	23
<b>4. Les lieux de formation : où se former ? .....</b>	<b>24</b>
L'établissement formateur .....	24
L'échelle des territoires : favorisera formation de proximité .....	25
Les tiers lieux .....	25
<b>5. Une mobilisation de tous les acteurs de la formation .....</b>	<b>27</b>
L'enseignant, premier acteur de sa formation .....	27
Le vivier des formateurs .....	28
Les partenaires internes et externes .....	28
<b>En conclusion .....</b>	<b>29</b>
<b>Annexe 1 - Les dimensions de la formation .....</b>	<b>31</b>
<b>Annexe 2 - Les acteurs de la formation aux niveaux national et académique .....</b>	<b>32</b>

# 1. Une nouvelle organisation de la formation

## Enjeux

- Préserver les heures d'enseignement dues aux élèves ;
- Faire de cet enjeu une opportunité pour réinterroger les contenus, objectifs et modalités des formations ;
- Créer les conditions d'un écosystème adapté à la réalité des besoins de formation, en associant toutes les parties prenantes.

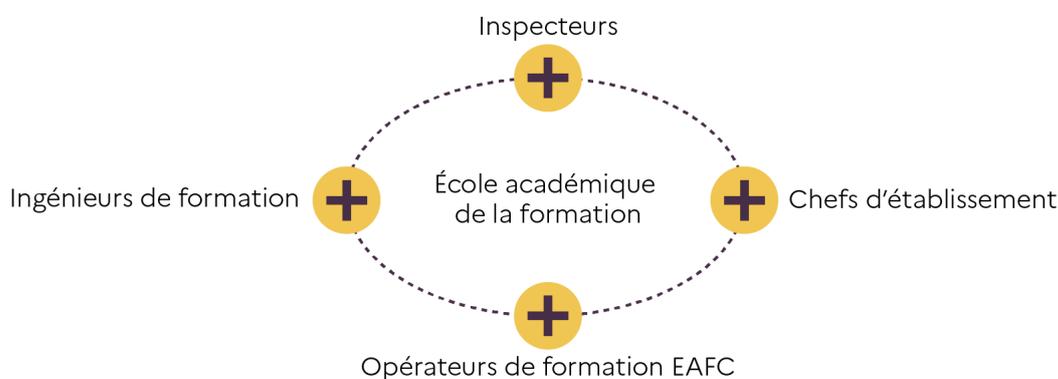
## Objectifs opérationnels

- Mobiliser tous les acteurs de manière pragmatique et progressive ;
- Renforcer l'offre des parcours hybrides ;
- Capitaliser sur les acquis et la capacité d'innovation des EAFC ;
- Évaluer les formations : une démarche qualité.

## Mobilisation des tous les acteurs : qui ?

Le logigramme qui suit met en lumière les acteurs clés de la formation continue autour des EAFC et leur nécessaire mise en synergie autour d'une vision et d'objectifs partagés dans un projet académique :

- les **prescripteurs de formation** que sont les recteurs, Dasen, conseillers du recteur et les inspecteurs pédagogiques ;
- les **chefs d'établissement**, au croisement des enjeux de continuité pédagogique et de la formation des personnels, des besoins individuels et collectifs ;
- les **ingénieurs de formation**, qui traduisent dans les formats adaptés formats (modalités et temporalités) les objectifs de formation en prenant en compte les enjeux de préservation du temps d'enseignement aux élèves ;
- les **opérateurs de la formation** également porteurs d'offres en articuler avec l'offre académique.



## Sur quelle progressivité ?

Les écoles académiques de la formation continue ont progressivement commencé à mettre en œuvre cette nouvelle organisation de la formation continue depuis la rentrée 2023.

## Rappel des objectifs

La formation est progressivement placée sur des temps en dehors du temps de face-à-face pédagogique dû à l'élève à partir de la rentrée 2023, avec l'objectif de 100% des actions de formation continue à la rentrée de 2024 en dehors du temps de face-à-face pédagogique dû à l'élève.

Il ne s'agit pas de supprimer sans discernement les formations mais d'engager la réflexion de l'ensemble des parties prenantes vers une réorganisation de la formation en articulant les temps sur lesquels la formation peut se dérouler, en fonction des différents temps des enseignants, des formateurs, des partenaires et des modalités les plus appropriées aux objets traités.

## Avec quels objectifs ? Comment ?

### ■ Former pour l'actualisation en continu des compétences

Mettre en place des programmes de formation continue réguliers pour permettre aux enseignants de rester informés des évolutions pédagogiques, des nouvelles technologies et des meilleures pratiques éducatives demeure une priorité pour l'**actualisation constante des compétences**.

### ■ Hybrider la formation

Proposer des **parcours hybrides de formation**, offrant une combinaison équilibrée de sessions en présentiel et en ligne permet de maximiser l'efficacité tout en respectant les contraintes de disponibilité des enseignants.

Intégrer un **processus d'évaluation** continue pour mesurer l'utilité perçue et l'efficacité des programmes de formation. Les retours des enseignants, le taux d'assiduité, les indicateurs de performance et les résultats des élèves doivent servir à ajuster la stratégie de formation, assurant ainsi la pertinence des interventions et l'engagement des professeurs.

### ■ Engager une réflexion collective des acteurs au sein des EAFC

#### Des groupes de travail intercatégoriels

Académies de Strasbourg, Lyon, Dijon, Grenoble

L'EAFC s'appuie sur les retours des personnes formées et ont constitué des groupes de travail inter catégoriels (personnels de direction, inspecteurs, Dane, Inspe, réseau Canopé, formateurs, ingénieurs de formation) pour réorganiser la formation, faire évoluer ses modalités et ses temporalités.

L'anticipation des calendriers permet une meilleure organisation pour les chefs d'établissement, les formateurs, les enseignants.

Diversifier et étoffer les viviers des formateurs et les valoriser.

Trois exemples au niveau académique :

### Parcours de formation des pilotes de formation

« Réinventer la formation continue vers de nouveaux gestes professionnels »  
Académie de Versailles

L'E AFC propose aux pilotes de formation un **accompagnement renforcé des pilotes de formation** sous la forme d'un parcours incluant des webinaires mensuels d'information, des séminaires en présentiel et qui permettent aux acteurs, inspecteurs, délégations, chefs d'établissement et aux formateurs, de la formation de se rencontrer, de co-construire et de partager les bonnes pratiques.

#### Programme

- Novembre : Transformer l'offre de formation : modalités, temporalités et attractivité ;
- Janvier : Scénariser une formation ;
- Mars : Former en proximité : objectifs, dynamiques et accompagnement

Des **webinaires scientifiques** : L'approche usagers en formation L'accompagnement en formation L'hybridation des formations Les actions de formation en situation de travail (AFEST).

Un **parcours M@gistère**, « hub du parcours », pour retrouver les contenus en asynchrone.

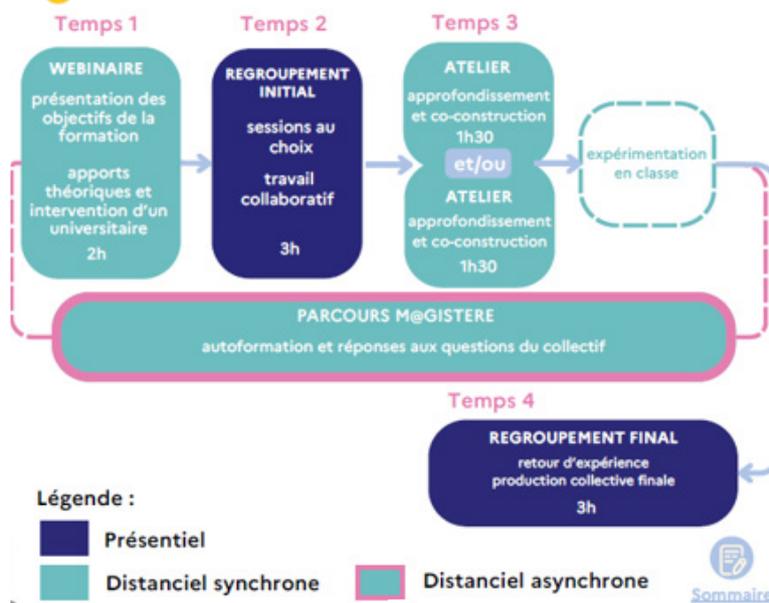
The screenshot shows the M@gistère platform interface for the course '2023-2024 - REINVENTER LA FORMATION CONTINUE'. The interface is divided into a sidebar on the left and a main content area on the right. The sidebar contains navigation options: 'SOMMAIRE' (with sub-items: Accueil, PILOTES de formations, Parcours de formation 'Réinventer la formation continue', Ressources), 'PARTICIPANTS' (with sub-items: Liste des participants, Carte des participants), and 'ADMINISTRATION' (with sub-items: Administration du parcours, Gestion des activités HSP, Workflow, Paramètres). The main content area features a header 'Accueil' and a welcome message: 'Bienvenue dans ce parcours qui a pour objectif de repenser l'offre de formations.' Below this is a section titled 'PARCOURS DE FORMATION REINVENTER LA FORMATION CONTINUE' which displays a timeline of activities. The timeline includes: 09/11/23 Séminaire 'Transformer la formation continue : modalités.', 23/11/23 Webinaire 'L'approche usagers en formation' - Sylvain VACARASSE, 07/12/23 Webinaire 'L'accompagnement en formation' - Melpomeni PAPADOPOULOU, 11/01/24 Webinaire 'hybridation et scénarisation pédagogique en formation' - Daniela RODRIGUEZ, 01/02/24 L'AFEST, l'action de formation en situation de travail - Stéphane BALAS, and 03/24 Séminaire 'Former en proximité : objectifs, dynamiques.'

Nouvelle maquette de formation disciplinaire  
Académie de Créteil

## Maquette n°7

### Consolider ses savoirs disciplinaires et leur didactique

- **Cible :** enseignants
- **Modalité :** hybride
- **Objectifs et contenus :** à définir selon les attentes institutionnelles et les besoins identifiés sur le terrain
- **Type d'inscription :** candidature individuelle
- **Volume horaire :** de 9h30 à 11h
- **Temporalité :** hors face-à-face pédagogique
- **Animation :** un formateur avec un apport universitaire



## Formations de proximité en collectifs de travail

Académie de Besançon

### GABARIT 5

#### Objectifs :

- Développer un collectif de travail autour d'un geste professionnel
- Expérimenter la modalité des *lesson studies*

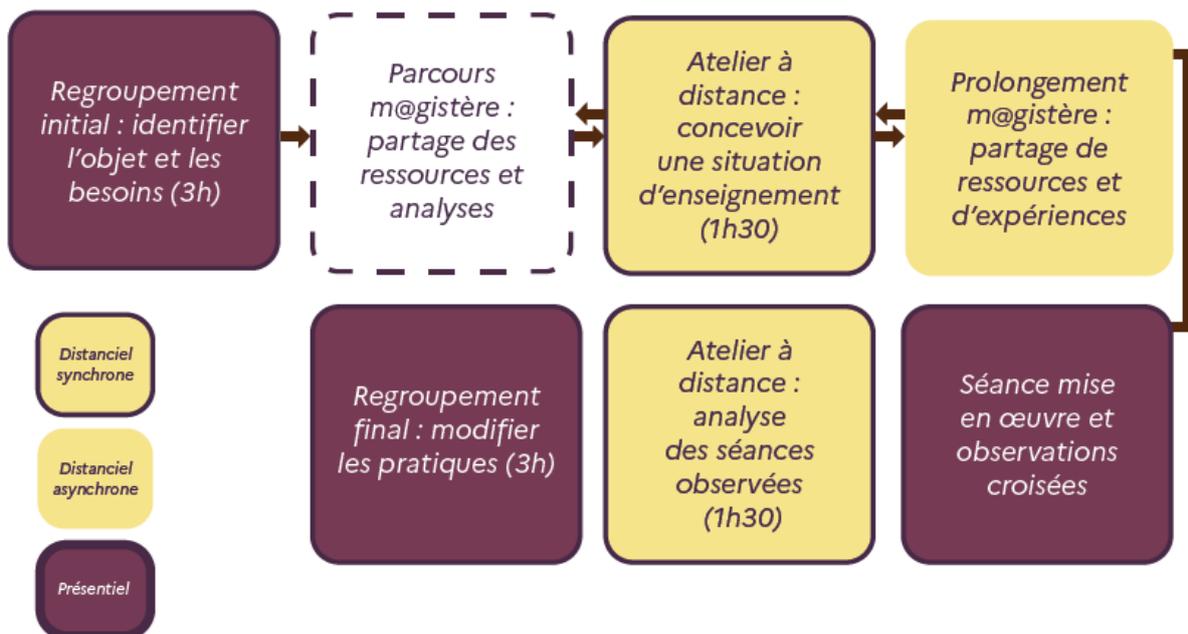
**Durée :** 12 h (8 h en présentiel et 4 h à distance synchrone) ; temps asynchrone.

**Public :** groupe d'enseignants sur un territoire donné, identifié par l'inspection disciplinaire ou le pilote d'une mission transversale.

**Modalité :** engagement d'un collectif avec implication de l'inspection et des chefs d'établissements. Programmation à N-1. **Avec RCD et aménagement ponctuel des EDT.**

#### Exemples :

- Constellations
- FOP maths



## 2. Temporalités des formations : quand se former ?

### Enjeux

- Identifier et multiplier les temps de formation pour les enseignants tout en préservant les heures d'enseignement dues aux élèves ;
- Favoriser la disponibilité des formateurs pour passer à une planification des formations fondée sur la disponibilité des enseignants formés.

### Objectifs opérationnels

- Créer de nouveaux temps pour les formations
- Ajuster les emplois du temps des formateurs ;
- Optimiser les emplois du temps des enseignants pour permettre leur participation active à des formations ;
- Diversifier les temps de formation : la formation sur les temps de congés ;
- Anticiper la communication sur les formations.

### Anticiper la communication sur les formations programmées

Prendre en compte **la formation continue dans les emplois du temps** s'avère essentiel afin d'assurer une meilleure concordance entre les obligations pédagogiques et les opportunités de formation.

Il s'agit de **planifier le calendrier** de formation académique des parcours (N-1)

En ajustant les emplois du temps pour intégrer en amont les temps dédiés à la formation, les enseignants peuvent planifier leurs engagements, favorisant ainsi leur participation aux formations prévues sans s'absenter de leurs cours.

Les **convocations formelles** des enseignants doivent assurer une visibilité sur les formations. La validation du **chef d'établissement** au fait des solutions de remplacement éventuelles est indispensable pour permettre aux enseignants de participer aux formations sans conflit avec leurs obligations pédagogiques.

#### Anticipation des formations

Académie de Versailles

L'anticipation des formations s'inscrit dans la démarche impulsée par l'E AFC et centrée usagers, les agents devant pouvoir avoir accès à une information accessible et détaillée sur le programme de formation pour construire leur parcours de formation. Ces informations permettent des aménagements d'emploi du temps ou l'organisation du remplacement.

L'anticipation engage toutes les parties prenantes de la formation et amène à **concevoir la formation en fonction des besoins et des contraintes des agents qui se forment.**

Pour la formation des enseignants du second degré, est à l'étude l'organisation de la formation sur **une demi-journée ou une journée dédiée, à l'échelle du bassin** (en EPS, par exemple), **de l'académie** (formations de la délégation académique à l'action culturelle) ou encore **inter académique** (par exemple, les formations de la filière sécurité de la voie professionnelle).

Exemple en Éducation artistique et culturelle (EAC)

La Délégation académique à l'action culturelle, en lien avec les partenaires culturels et l'E AFC prévoit en 2024-2025 la mise en place de **cycles de formation hebdomadaires entre chaque période de vacances scolaires**, par exemple un cycle de **3 à 4 mardis consécutifs ou de 6 demi-journées hebdomadaires**. Ce type de cycles de formation permet de proposer un stage aux professeurs dans un domaine artistique et culturel quel que soit le jour de la semaine où il n'a pas cours.

## Créer de nouveaux temps pour la formation

Deux axes sont à explorer :

- **Prioriser et ajuster les emplois du temps des formateurs** : en mettant l'accent sur la création de plages horaires dédiées à la formation pour les formateurs, on favorise la disponibilité de ces derniers.
- **Mettre en place des emplois du temps plus flexibles** : pour éviter les perturbations, garantir une cohérence entre les temps de formation et les impératifs de l'établissement. D'autres enseignants sur le modèle du remplacement à courte durée (RCD) prennent en charge temporairement certaines responsabilités pédagogiques favorisant ainsi un échange de compétences et une action sur les priorités éducatives de l'établissement.

### Former sur des demi-journées, aligner les temps hors face à face pédagogique des enseignants et les temps de décharge ou de disponibilité des formateurs

Académie de Grenoble

S'appuyer sur les temps déjà existants où les professeurs ne sont pas mobilisés pour leurs enseignements devant élèves.

À Grenoble, une étude a été conduite sur un échantillon représentatif d'établissements, qui montre que pour les après-midis des lundis, mardis, jeudis et vendredis, au moins un quart des enseignants ne sont pas en face à face pédagogique sur une de ces demi-journées.

Il s'agit alors d'organiser **des formations dupliquées** quatre fois sur ces demi-journées, soit sur une année, soit sur des rotations pluriannuelles.

Les **chefs d'établissement sont mobilisés** pour vérifier que chacun de leurs enseignants ont bien une demi-journée sans face à face pédagogique sur une des après-midis identifiées.

Pour les **formateurs**, il s'agit de positionner leur décharge, pour ceux qui en bénéficient, sur une de ces après-midis ; pour ceux qui ne sont pas déchargés, de solliciter leur chef d'établissement pour ne pas avoir d'enseignement sur une de ces demi-journées.

Ce modèle implique des groupes de formateurs suffisamment nombreux pour assurer la reproduction des formations.

	Pourcentage d'enseignants ayant des temps de face à face pédagogique le									
	lundi matin	lundi après-midi	mardi matin	mardi après-midi	mercredi matin	mercredi après-midi	jeudi matin	jeudi après-midi	vendredi matin	vendredi après-midi
Moyennes pondérées (en vert les taux d'enseignants devant élèves inférieurs à 75%)	73,5%	69,7%	80,0%	71,9%	60,4%	3,3%	79,4%	72,4%	74,9%	59,2%
Moyennes pondérées (en dégradé du vert au rouge les demi-journées avec le plus d'enseignement)	73,5%	69,7%	80,0%	71,9%	60,4%	3,3%	79,4%	72,4%	74,9%	59,2%

	lundi matin	lundi après-midi	mardi matin	mardi après-midi	mercredi matin	mercredi après-midi	jeudi matin	jeudi après-midi	vendredi matin	vendredi après-midi
Demi-journée de formation stagiaires										
déchargés ou hors-temps face à face péda sur l'année une demi-journée par semaine		Formation 1 Formation 2 ... Formation i		Formation 1 Formation 2 ... Formation i				Formation 1 Formation 2 ... Formation i		Formation 1 Formation 2 ... Formation i

### Alternatives en EPLE à l'absence des enseignants en formation sur temps scolaire

Académie de Paris

Mettre en œuvre les **Parcours Éducatifs** (Citoyen, Santé, Avenir et Artistique et Culturel) et **numérique (PIX) pour compenser le départ en formation des enseignants.**

Les personnels de direction peuvent organiser, si les dates de formation sont connues à l'avance (au moins un mois), l'intervention de partenaires (institutionnels, associatifs...) ou la mobilisation de ressources internes (référénts, formateurs, professeurs principaux, PsyEN, CPE, infirmière) pour mettre en œuvre des actions dans ce cadre.

Lors d'une **formation d'initiative locale (FIL)** en établissement ou une formation institutionnelle (Phare, CPS, PSC1, collège au cinéma) : plusieurs enseignants peuvent être absents au même moment.

## Proposer une offre sur des temps diversifiés : les multisessions et les temps de vacances scolaires

Sur le modèle d'une célèbre application permettant la prise de rendez-vous médicaux, adopter un **système de multisessions** et permettre aux professeurs de **choisir le créneau le plus favorable** à leur disponibilité.

### Programmer les formations en multisessions

#### « Les ateliers pédagogiques à distance »

Académie de Créteil

Laisser la possibilité aux enseignants de choisir quand ils souhaitent se former en dehors du temps de face-à-face pédagogique. Des créneaux de formation sur des thèmes définis, avec des déclinaisons disciplinaires ou transversales, proposés à l'inscription individuelle.

- « **Les ateliers pédagogiques à distance** » ou « webinaires » sont des propositions qui permettent aux personnels de se former lorsqu'ils sont disponibles.
- C'est une modalité qui **n'influe pas sur les temps de trajet** et palie les difficultés de regroupement géographique.
- Les **créneaux de formation peuvent être proposés au fil de l'eau ou prévus** pour permettre de mobiliser le remplacement de courte durée.

Des **formats courts** : 1h à 2h, pour une formation sur mesure, interactive

Des rendez-vous à distance, principalement **en fin de journée le mercredi après-midi** sur la période scolaire ou **pendant les vacances**

Les thèmes : **disciplinaires ou transversaux**, avec des problématiques didactiques, pédagogiques ou la mise en œuvre d'outils.

Modalité : formations **distanciennes synchrones**, pour un individu ou un collectif (une équipe pédagogique), dans un établissement scolaire, par exemple.

Lors de candidatures de plusieurs personnes d'une équipe pédagogique, **une concertation est nécessaire en amont avec l'équipe de direction** pour la mise en place du remplacement.

Favoriser un **maillage territorial** fin :

### **Les territoires numérique éducatif (TNE) du département de la Vienne**

Académie de Poitiers

Deux enquêtes à l'initiative du **DASEN de la Vienne**, à destination des chefs d'établissement pour le choix des thèmes de formation et à destination des enseignants, pour le choix des formations parmi 10 modules (SRANE ou Canopé) à l'intérieur de chaque thème.

Objectif : une meilleure **anticipation** et un **maillage territorial plus fin** et une plus grande adaptabilité des établissements aux contraintes temporelles de la formation, la **limitation des déplacements**, une **meilleure répartition des enseignants sur le moins de créneaux possibles** tout en respectant leurs préférences de modules

Modalité de travail : une **collaboration forte entre les différents « acteurs »** que sont la direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN), le service régional académique au numérique éducatif (SRANE), l'école académique de la formation continue (EAFC) et Réseau Canopé.

Concevoir des emplois du temps avec une **journée fixe dédiée à chaque discipline**

### **Concevoir des emplois du temps avec une journée fixe dédiée à chaque discipline et former sur le temps de vacances scolaires**

Académie de la Réunion

La réforme des lycées professionnels et l'évolution des métiers entraînent la mise en place de formations techniques plus importantes. **Deux campagnes par an** :

- Modifier la procédure administrative des lancements de formation afin de **faciliter le remplacement des enseignants** qui partent en formation ; allonger le délai en vigueur pour l'envoi des demandes de lancement de 5 semaines pour la mise en place des RCD avec priorité des formations.
- **Inciter les inspecteurs à organiser les temps de formation disciplinaires sur le créneau libre de face-à-face élève.**
- Identifier des **demi-journées ou journée réservée**, comme pour la formation des stagiaires et des formateurs académiques : les inspecteurs sont invités à communiquer aux chefs d'établissement des journées ou des demi-journées à laisser libres dans les emplois du temps.
- organiser des **actions de formation sur la période de vacances scolaires** et sur des **temps de vacances de classes** : les mercredis après-midis, samedis matins et en soirée pour les formations de type **webinaire de manière prioritaire**.
- la formation durant les **congés scolaires** en ERASMUS+pro dans le cadre des consortiums académiques
- **Réinvestir les mois de mai, juin et juillet.**

**Banaliser des ½ journées pour les formations disciplinaires** liées aux **priorités** de formation.

- **typologie des formations obligatoires** :
  - les certifications obligatoires pour dispenser des enseignements : certification, travaux en hauteur, fluides frigorigènes, habilitation électrique ;
  - les formations portées par le SSST ;
  - des **formations nationales** à portées académiques (Valeurs de la République, PHARE, FEEBAT).
- **typologie des formations prioritaires** : rénovations des diplômes (voie professionnelle), mise en œuvre de grandes réformes (rénovation du baccalauréat ou du lycée).

Un **groupe de formateurs académiques** de voie professionnelle depuis 2015 composés principalement d'enseignants disposant du CAFFA ou inscrits en préparation de la certification intervient au sein des EPLE dans le cadre de FIL personnalisées aux besoins de l'établissement. Ces formateurs interviennent également auprès des stagiaires INSPE et EAFC à raison de 4 journées. Dans ce contexte une journée a été identifiée comme journée dédiée.

Le rôle primordial des chefs d'établissement :

### Le point de vue des chefs d'établissement

Académie de Nantes

#### Cas de la formation disciplinaire :

- **Connaitre les demi-journées préférentielles des formations disciplinaires avant le 1<sup>er</sup> juillet** au plus tard pour permettre des plages horaires libres par équipe pédagogique.

#### Points de vigilance :

- lycées d'enseignement général et technologique (contraintes des enseignements de spécialités sur la conception de l'emploi du temps, par exemple un lycée de taille modeste avec plus que les sept spécialités obligatoires)
- EPLE éloignés des centres de formation ;
- contraintes propres à certaines disciplines (salles spécialisées, installations, plateaux techniques) : EPS, sciences, l'éducation musicale, arts plastiques, technologie ;
- contraintes propres à certains types d'enseignement (co-enseignement, co-intervention, accompagnement personnalisé, etc.).

**Atouts :** Les chefs d'établissement disposeront ainsi toute l'année de plages horaires en journée et par discipline, lorsque ces temps ne seront pas employés pour des sessions de formation. Ils pourront ainsi réunir les équipes disciplinaires à des fins de pilotage pédagogique. Les équipes pourront également se réunir entre elles pour se concerter.

Possibilité d'**annualiser certains cours** si le calendrier est connu lors de la conception de l'emploi du temps.

#### Cas des formations transversales :

- Connaitre le calendrier avant le début de l'année scolaire ;
- **Connaitre les inscriptions**, qu'elles soient individuelles ou à public désigné, le plus tôt possible dans l'année ;
- **Système de suivi des absences**, pour la mise en place du RCD (enregistrement logiciel, recherche de remplaçants volontaires), ou de dispositifs transversaux type formations PIX, prévention harcèlement, etc. Des devoirs sur table peuvent être organisés.
- Fin des convocations en formation qui arrivent « au fil de l'eau »

**Atouts :** les absences des enseignants sont gérées.

## Utiliser le hors temps scolaire et les temps de congés scolaires

L'utilisation du hors temps scolaire s'avère un levier pour favoriser la formation continue sans générer de pertes d'heures d'enseignement. Il peut aussi se déployer pendant le temps des vacances scolaires qui dans ce cas prévoit une indemnité de 120€ / jour versée aux enseignants volontaires inscrits à une formation.<sup>1</sup>

### Formations en partenariat

La mise en œuvre de **partenariats** (Maisons pour la Science, les ateliers de Réseau Canopé, les partenaires artistiques, culturels et sportifs...) et la formation des professeurs en entreprise sont des pistes à explorer.

Les formations qui recouvrent le temps de vacance des classes ouvrent à indemnité conformément aux textes en vigueur. Ces formations, durant les congés scolaires, peuvent être organisées dans des **lieux emblématiques et/ou touristiques**.

Des **immersions linguistiques** peuvent aussi être envisagées avec le concours d'Erasmus.

Ces actions pendant les périodes de congés scolaires pourraient intéresser tout particulièrement les **projets individuels de formation ou projets professionnels**, à l'instar des **préparations aux concours et certifications**, des **modules d'initiative nationale**, des stages d'apprentissage ou de perfectionnement linguistique ou encore des immersions en entreprise.

On peut aussi envisager des **formations à l'inclusion scolaire** sur un format de « formations croisées » mêlant acteurs de l'éducation nationale et ceux du secteur médico-social pour que les compétences se conjuguent au service d'une plus grande capacité à prendre en compte les besoins éducatifs particuliers.

1. LOI n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance, arrêté du 6-9-2019 - J.O. du 8-9-2019

### 3. Les modalités des formations : comment organiser les formations ?

#### Enjeux

- Comment le fait de préserver les heures d'enseignement constitue une opportunité pour repenser les formations ;
- Mieux prendre en compte les besoins des enseignants ;
- Choisir les modalités des formations les plus pertinentes au regard des contenus fixés.

#### Objectifs opérationnels

- Développer les formations de manière hybride et à distance ;
- Adapter les offres de formation aux parcours professionnels des enseignants ;
- Privilégier, quand c'est possible, les formations en situation de travail

#### SOFIA-FMO, une aide à l'organisation des formations

Cette applicatif permet **l'abonnement et la préinscription tout au long de l'année** ou sur des campagnes mises en œuvre par les pilotes des formations (inspecteurs/IF/conseillers techniques/partenaires/services académiques).

Publier sur les sites des EAFC les modules à candidatures individuelles pour permettre aux enseignants de manifester leur intérêt en **s'abonnant**. Des liens de préinscription sont automatiquement envoyés aux abonnés par messagerie lors de la programmation des sessions. Les enseignants peuvent ainsi **choisir les actions qui les intéressent en fonction de leur disponibilité**. L'activation de **l'avis du supérieur hiérarchique** est indispensable pour qu'il puisse confirmer la disponibilité des enseignants.

**Préconisation** : pour une même action, **proposer simultanément différentes sessions** à des jours et des horaires différents afin d'offrir davantage de choix aux enseignants.

## Publication des modules à abonnement sur les sites des EAFC

<p><b>60509 - MESURES, FAISONS LE POINT !</b></p> <p>Nombre d'abonnés : 10</p> <p>A l'heure où le système international d'unités fait sa révolution, nous allons nous interroger sur comment mesurer afin de mieux appréhender le changement de paradigme qui a eu lieu.-Les mesures et la recherche de précision toujours plus grande contribuent désormais pleinement à l'élaboration des connaissances scientifiques. Comment mesurer ? Et comment utiliser et se fier aux valeurs obtenues ? A partir de démarches d'investigation, cette action propose aux participants de mieux comprendre les dessous de « la mesure ». En présence de scientifiques, les notions d'étalon, d'unité et de précision des instruments sont explicitées et la refonte du système international d'unités discutée.</p> <p><b>Modalité</b> : Présentiel</p> <p><b>Durée</b> : 12 heures</p> <p><b>Places</b> : 24</p> <p><a href="#">Abonnement</a></p> <p><a href="#">Désabonnement</a></p> <p><a href="#">Gérer mon abonnement</a></p>	<p><b>60510 - ELECTRICITE, DEUX SIECLES DE DEVELOPPEMENT</b></p> <p>Nombre d'abonnés : 11</p> <p>Comment produit-on de l'électricité depuis 1820 ? Comment est-elle devenue incontournable dans de nombreux usages de notre quotidien : des premiers moteurs aux voitures électriques d'aujourd'hui ?-Au travers d'ateliers et d'éclairages scientifiques, nous aborderons la façon dont l'électricité est produite, stockée ou transportée.</p> <p><b>Modalité</b> : Présentiel</p> <p><b>Durée</b> : 12 heures</p> <p><b>Places</b> : 24</p> <p><a href="#">Formation complète</a></p> <p><a href="#">Désabonnement</a></p> <p><a href="#">Gérer mon abonnement</a></p>	<p><b>60511 - LA CHIMIE DERRIERE LES COSMETIQUES</b></p> <p>Nombre d'abonnés : 9</p> <p>Les produits cosmétiques et de soins du corps font partie de notre quotidien. Au cours de cette action, les participants découvriront par l'investigation les principes de la formulation d'un cosmétique qui permettent d'aboutir à la fabrication de produits comme une crème, un gel douche, un savon. -Comprendre les propriétés d'usages, savoir identifier les ingrédients importants dans une formule seront les thèmes abordés au cours de cette formation.-</p> <p><b>Modalité</b> : Présentiel</p> <p><b>Durée</b> : 12 heures</p> <p><b>Places</b> : 24</p> <p><a href="#">Abonnement</a></p> <p><a href="#">Désabonnement</a></p> <p><a href="#">Gérer mon abonnement</a></p>
---	---	---

Messages reçus automatiquement pour se préinscrire à une session :

**Des sessions sont ouvertes à la préinscription**

Vous vous êtes abonné à des modules à préinscriptions individuelles. Pour ces modules, la session ci-dessous est désormais ouverte à la préinscription.

Vous ne recevrez qu'une seule notifications pour cette session. Si vous ne souhaitez plus recevoir ces courriels de notification, vous pouvez [supprimer tous vos abonnements](#).

---

**[50518] EMC ET PARCOURS CITOYEN (COLLEGE-LYCEE)**

[Supprimer l'abonnement à ce module](#)

---

**Session #1 à distance synchrone (classe virtuelle) du vendredi 03/09/2021 09:00 au vendredi 03/09/2021 17:00**

---

**NUMÉRO D'ORDRE DE LA SESSION DANS LE PARCOURS DE FORMATION** : 1 (sur 2 sessions prévues)

**NOMBRE D'HEURES DE FORMATION** : 6 (sur 12 heures prévues)

[Afficher cette session](#) ou [Se préinscrire à cette session](#)

## SOFIA-FMO pour une mobilisation optimale des formateurs

Utiliser le **module de gestion des formateurs de SOFIA-FMO** en précisant les demi-journées de décharge et le nombre d'heures de décharges en début d'année scolaire, et à saisir sur SOFIA-FMO. **Les formateurs seront automatiquement positionnés sur une carte.** Au moment de planifier les formations et en sélectionnant les intervenants ;

Les pilotes inspecteurs/conseillers techniques/services académiques/partenaires) seront informés de leur disponibilité par l'application. Les pilotes disposent en plus une aide à la sélection des formateurs (visualisation sur une carte, domaines de compétences).

### Formateur

**Formateur \***

**Décharge**  Le formateur est déchargé

**Nombre d'heures de décharge ?**

**Demi-journées de décharge**

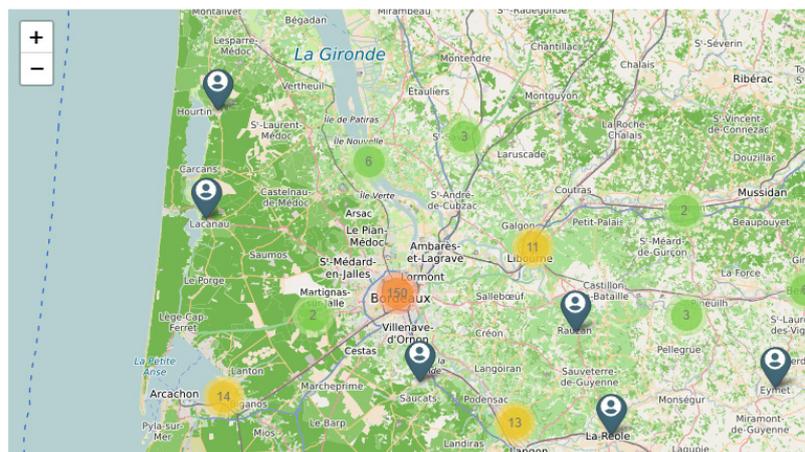
## Rechercher des formateurs

Sélection des formateur

Afficher la liste

Afficher la carte

Exporter la liste



## La formation hybride et à distance

Dans ce contexte d'optimisation du temps d'enseignement, les modalités de formation hybride émergent comme des solutions flexibles.

### Favoriser la formation en ligne

**Accompagnement personnalisé** : Des tuteurs virtuels peuvent guider les participants à travers les modules et répondre à leurs questions. Les enseignants bénéficient ainsi d'un soutien adapté à leurs besoins spécifiques.

**Interactivité et engagement** : les dispositifs en ligne doivent encourager l'interaction et maintenir l'engagement des participants : intégration de forums de discussion, de quiz interactifs, et de sessions de visioconférence favorisant les échanges et la participation active.

**Formation sur temps asynchrone** : la formation en ligne doit offrir une flexibilité temporelle pour s'adapter aux horaires des enseignants. Proposer des modules de formation accessibles à tout moment, permettant aux enseignants de suivre le programme à leur propre rythme.

**Accessibilité technique** : la plateforme en ligne doit être techniquement accessible, avec une interface conviviale et une compatibilité multi-appareils (mobiles, tablettes) et offrant un support technique en cas de besoin.

**Évaluation continue** : intégrer des mécanismes d'évaluation continue pour mesurer la progression des participants et ajuster la formation en conséquence (quiz réguliers, travaux pratiques avec retours immédiat).

### Personnaliser la formation à distance

Il s'agit de **maintenir sur la durée une relation de qualité entre le formateur et les participants**. Cette capacité repose sur des interactions qui permettent de favoriser les apprentissages, la motivation et l'autonomie des participants. La disponibilité et une écoute (lecture) active sont nécessaires dans la mesure du cadre posé par la formation. Un parcours de formation doit être conçu pour **une durée courte ou avec un contenu facilement fractionnable**.

**Expliciter tous les éléments proposés** du parcours est essentiel pour en faciliter le suivi par des personnes seules devant leur écran.

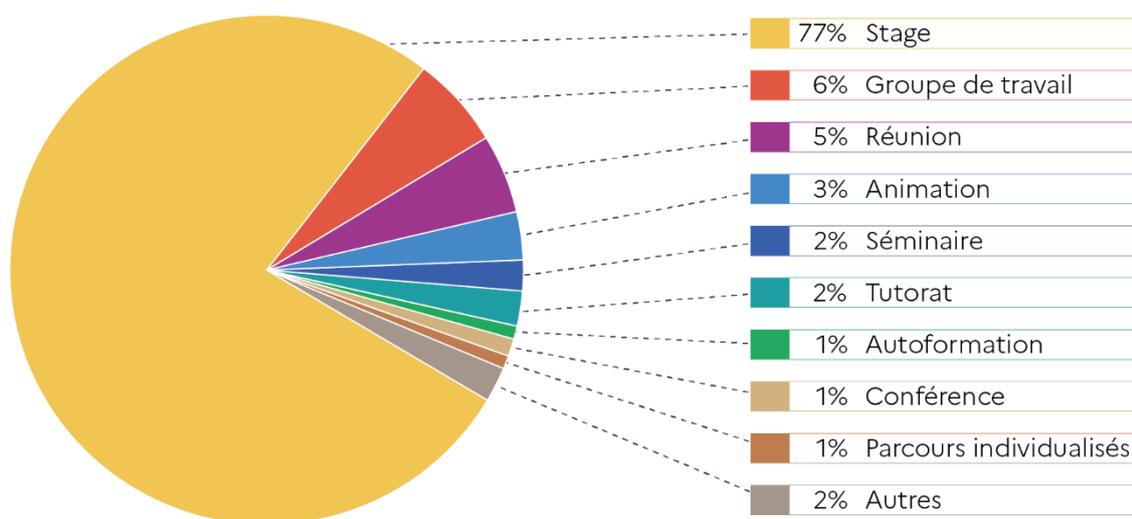
**Les rôles** : **concepteur** de formation crée le cadre de la formation, le **formateur** transmet les connaissances et le **tuteur** aide à les mettre en œuvre.

## Une formation plus efficace et moins « impactante » sur les absences devant élèves

Académie d'Amiens

Au niveau national 77% des modules et 84% des JS sont des stages, le plus souvent d'une journée et en présentiel. Ce format impacte tout particulièrement le temps de face à face élèves des enseignants.

Une formation de 6h sans préalable ni suivi n'est guère efficace en termes d'évolution des pratiques. Privilégier l'autoformation, le tutorat, des parcours individualisés... formats plus faciles à placer en dehors du temps de face à face avec les élèves.



## Les formations en situation de travail

C'est une formation qui utilise et valorise les situations de travail comme terrain d'apprentissage. Elle se traduit par des **objectifs professionnels, un parcours formalisé, un encadrement pédagogique et des évaluations.**

Elle alterne des moments de pratique professionnelle et des temps de prise de recul par rapport à cette pratique. Elle repose sur les enseignements qu'il retire de sa pratique à l'aide d'un pair (tuteur/formateur).

Opportunités de formation contextualisée dans le cadre de cours réels :

- **Intégrer des « master classes »** dans les établissements, permettant aux enseignants de dispenser des cours en présence des élèves tout en recevant une formation spécialisée.
- **Mettre en place des dispositifs « classe ouverte »** dans lesquels les enseignants peuvent ouvrir leurs classes à leurs pairs pour partager des pratiques pédagogiques innovantes.

### Master classe, se former en présence des élèves

Académie de Versailles

Le dispositif de Master classe permet de former dans la classe en présence des élèves, **garantissant ainsi le face à face pédagogique**. Il vise à une actualisation des compétences scientifiques des enseignants, au plus près des situations de travail. Il contribue à la constitution de **réseaux professionnels**. Il consiste en une courte intervention d'un scientifique, en visio ou en présentiel, dans une classe, diffusée de manière simultanée.

Ce dispositif a été expérimenté pour des professeurs de lettres-histoire-géographie sur les grandes capacités des programmes. Les enseignants inscrits peuvent participer à la Master classe seuls, en équipes ou avec leurs élèves. Le dispositif mobilise un formateur et un universitaire. Le formateur organise le dispositif, la mise en relation et éventuellement un temps d'échange entre pairs en amont et en aval de la master classe. Le dispositif se déroule dans la classe de l'enseignant en présence des élèves et est diffusé et capté. Chaque master classe dure moins d'une heure trente.

### Dispositif classe ouverte

Académie de Versailles

Le dispositif d'observation et d'analyse d'une séance d'enseignement entre pairs pour :

- améliorer l'apprentissage des élèves par l'observation et l'analyse des pratiques d'enseignement ;
- favoriser les dynamiques de formation collaboratives et les réseaux professionnels ;
- former au plus près de l'activité professionnelle et du travail des enseignants.

La formation se déroule dans la classe, en présence des élèves, a lieu pendant une heure de cours. L'échange entre pairs peut avoir lieu juste avant ou juste après ou bien être décalé dans le temps, en visio.

La classe ouverte permet d'**accueillir un formateur et des pairs dans sa classe** ou bien d'**observer le formateur en situation de travail**. L'observation est suivie d'un retour réflexif entre pairs sur la pratique pédagogique. **L'inspecteur impulse**, identifie les professeurs et formateurs ouvrant leur classe et met à disposition cette liste aux différents acteurs. Il fait l'ouverture de la session de formation auprès de l'E AFC. **Certaines disciplines ont créé une carte permettant de repérer géographiquement les classes ouvertes.**

### Le plan langues

Dans l'esprit des plans français et mathématiques, les EAFC, en lien avec les corps d'inspection territoriaux de langues vivantes, définissent des actions de formation locales pour les **professeurs de langues vivantes du cycle 4**.

La **formation en inter-établissements dans le cadre d'une semaine dédiée**, s'inspire du modèle des « lessons studies », dont l'objectif est l'analyse de l'activité d'enseignement par un collectif de professeurs accompagnés par des chercheurs et des formateurs. Ces formations, organisées en inter-langues, intègrent des **temps d'observation de classe, puis d'analyse de pratiques** en s'appuyant sur des éléments de **la recherche** et des ressources à disposition. Une phase est ensuite consacrée à **l'expérimentation** en classe autour d'un questionnement partagé et de pistes envisagées par le collectif de travail.

## La formation entre pairs et les réseaux de collaboration

Le **partage d'expériences**, de stratégies qui ont fonctionné dans des situations similaires, permet d'apprendre les uns des autres, de résoudre les défis rencontrés de manière collaborative. Les feedbacks entre pairs sur les pratiques professionnelles sont mieux perçus et acceptés, ce qui favorise leur amélioration continue. Les établissements avec le concours des EAFC doivent **favoriser la création de communautés professionnelles, de réseaux de collaboration et d'entraide**.

### Le groupe de recherche action formation (GRAF)

Académie de Nantes

Les GRAF visent à développer parmi les enseignants une **culture de recherche et d'innovation**, à réunir des conditions favorables pour une formation entre pairs, fondée sur la recherche.

Les **ressources produites** sont autant de matériaux qui viennent nourrir les sites pédagogiques, utilisés ensuite dans le cadre de sessions de formation, d'accompagnement, ou d'auto-formation.

Les GRAF visent également à contribuer à **l'accompagnement d'équipe interdisciplinaire et/ou inter catégorielle** dans l'expérimentation et la généralisation de nouveaux dispositifs d'enseignement. La durée de fonctionnement d'un GRAF est de **deux années consécutives**. Chaque GRAF remplit trois fonctions indissociables :

- engager un processus collectif de recherche-action ayant des effets en termes de formation de personnes ressources ou de formateurs ;
- alimenter les actions de formation en lançant des réflexions sur les questions vives du système éducatif, nourries par les recherches en cours ;
- produire et diffuser des ressources pédagogiques.

Des liens peuvent être établis avec l'INSPE et CANOPE.

### Un dispositif d'échange des pratiques, les « petites fabriques »

Académie de Nantes

Ce dispositif est ouvert à tous les enseignants d'une même communauté de communes quel que soit leur type d'établissement, qui souhaitent travailler ensemble. Ce dispositif permet de se rencontrer afin de mutualiser, de créer une **communauté d'apprentissage** et de diffuser (sur l'espace pédagogique) les productions. Il naît souvent à la suite d'une formation d'initiative locale, d'un processus d'évaluation d'établissement et **favorise le changement de pratiques** et de développement professionnel.

Le groupe ainsi composé définit son thème de travail, choisit un coordonnateur et donne un nom à la « petite fabrique ». Il peut éventuellement être accompagné d'un inspecteur ou d'un « aide-inspecteur ». Le groupe fixe son calendrier de travail en veillant à choisir des créneaux horaires n'impactant pas le fonctionnement des établissements.

50 « Petites fabriques » vivent actuellement dans l'académie, adossées à des disciplines très différentes comme l'EPS, l'HG, Arts Plastiques, Arts appliqués, Mathématiques, SVT. Elles sont aussi « inter degré » notamment sur les sciences, mais peuvent avoir une entrée plus transversale sur l'évaluation en BTS par exemple. Le taux de présence est supérieur à 80% sur l'année.

## 4. Les lieux de formation : où se former ?

### Enjeux

- Programmer des formations au plus près des environnements de travail.
- Personnaliser l'accompagnement des personnels

### Objectifs opérationnels

- Faire des établissements des communautés apprenantes ; établir des cartographies des compétences des formateurs ;
- Encourager les formations dans des tiers lieux.

### L'établissement formateur

En développant des **programmes de formation en résidence**, au plus près des réalités des enseignants, les formateurs gagnent en qualité d'échange, de collaboration et donc d'une meilleure compréhension des problématiques auxquelles les personnels font face au quotidien. Les établissements peuvent accueillir sur des **demi-journées**, sur le **temps des vacances**, des temps de formation adaptés au contexte d'exercice et d'environnement réel des enseignants.

#### Cartographier les lieux de formation

Académie de Versailles

Les **pôles de formation labellisés sont cartographiés**, afin de permettre aux acteurs de la formation d'accéder plus facilement à l'information.

L'outil donne accès aux pôles de formation de proximité, ainsi qu'aux médiapôles. La carte interactive s'apparente à un moteur de recherche, regroupant toutes les caractéristiques des lieux de formation : salles à disposition, équipement, localisation, périodes d'ouverture...

La carte est à destination de tous les acteurs de la formation à la recherche d'un lieu de formation. Elle vise également les usagers, qui peuvent y trouver des informations pratiques sur le lieu de formation : localisation, métro le plus proche, espace repas...

Elle est accessible en ligne, via cette adresse : <https://lieuxdeformation.ac-versailles.fr/#/> et a vocation à être accessible sur le portail EAFC.

#### Former des formateurs en résidence – lycée professionnel

Académie de Limoges

Pour mieux prendre en compte les besoins de l'élève, un formateur référent en lycée professionnel pourra concevoir des temps de formation ciblés (lors des PFMP par exemple) qui n'impactent pas la présence des enseignants face aux élèves.

C'est dans le cadre de la mesure Profan que l'EAFC en lien avec un IEN ET-EG a établi, dans un premier temps, un **plan de formation pour une dizaine de formateurs de lycées professionnels** qui pourront ultérieurement former des équipes complètes d'établissement *in situ* : personnels enseignants, éducatifs, administratifs, territoriaux afin de garantir une **modification en profondeur de la prise en compte de l'élève** à la fois sur les temps de classe, de récréation, de restauration ou de relation avec l'administration et ainsi impacter la réussite scolaire et sociale. Une fois ces formateurs acculturés et formés, ils pourront, à leur tour être référents ou personnes ressources d'un lycée professionnel volontaire pour s'engager dans une réflexion autour des pratiques pédagogiques et de la réussite des élèves.

## L'échelle des territoires : favorisera formation de proximité

La labellisation de **pôles de formation de proximité** doit continuer à se développer pour coordonner efficacement les efforts à l'échelle du bassin, de la circonscription et du regroupement d'établissements. Ces accords formalisés permettent de définir clairement les responsabilités et les attentes mutuelles mais aussi le champ du partage des expertises.

### Réseau Canopé – fil et résidences

Développer des formats innovants de formation de proximité à travers la multiplication des FIL ou des formations en résidence.

La formation continue d'intérêt local ou la résidence de formation dans un établissement est une solution pertinente qui permet un **recueil fin des besoins de formation** et une ingénierie de **formation pensée sur-mesure**, notamment en lien avec les contraintes d'emploi du temps des enseignants. FIL et résidences ouvrent la voie à **une co-construction des dispositifs de formation, dans le cadre d'un projet d'établissement** s'insérant lui-même dans une politique académique de formation.

Ces solutions permettent également **d'allier des temps de formation scientifique, des temps d'échanges entre pairs et des temps de formation en situation de travail**, avec une co-intervention des formateurs dans les classes, pour une transférabilité fluide des acquis de la formation.

Ceci est particulièrement intéressant pour tous les dispositifs impliquant de changer la forme scolaire et de déployer des gestes professionnels dans un contexte différent (enseignement dans des groupes de niveaux à effectifs réduits par exemple ou formation sur l'empathie, les CPS ou l'inclusion). On peut ainsi imaginer des **FIL dédoublées**, libérant une partie de l'équipe éducative sur une demi-journée pendant que l'autre partie prend en charge les élèves, dans une logique de RCD internalisée. Mais d'autres solutions sont possibles, comme une **résidence perlée**, à raison d'un jour par semaine sur une période définie ou une FIL à l'échelle d'un bassin d'établissements pour un groupe d'enseignants en particulier sans mobilisation du RCD.

Validée par les EAFC, la mise en place des FIL comme des résidences nécessite un temps de travail entre le chef d'établissement et Réseau Canopé pour

- bien délimiter la problématique de formation, ainsi que les modalités de formation, les éventuels besoins de temps de créativité, l'évaluation associée, etc. La problématique de formation est à décliner en fonction des besoins spécifiques de l'EPL ou du réseau, et notamment au regard des évaluations d'établissement ;
- dans le cas des résidences, et selon les sujets traités, faire le point sur **l'opportunité d'interventions de partenaires** (associations, institutions, etc.) en direction des enseignants ou pour des interventions devant élèves / communauté éducative. En effet la résidence étant une formation visant à faire de l'EPL un établissement apprenant, elle peut réunir sur des temps donnés l'ensemble des acteurs dans une logique de coéducation ;
- travailler **l'articulation avec d'éventuels temps asynchrones** (en amont et en aval, notamment des retours d'expériences sur les évolutions constatées 3 mois après).

## Les tiers lieux

Encourager la formation des enseignants dans des tiers lieux, tels que des **espaces scientifiques et culturels**, offre l'opportunité de repenser l'apprentissage professionnel, de capitaliser sur les avantages offerts par ces environnements variés avec l'aide de la D(R)ANE, de la D(R)AREIC, du pôle « Partenariats » de l'EAFC, des réseaux locaux, des universités, Réseau Canopé, Cned, Inspé... Les enseignants formés dans ces tiers lieux peuvent bénéficier d'une **immersion dans des contextes variés**, favorisant ainsi une compréhension approfondie des liens entre l'éducation et d'autres secteurs.

Ces tiers lieux peuvent également servir de catalyseurs pour **encourager l'innovation pédagogique**. En sortant des salles de classe, les enseignants peuvent être inspirés par de nouvelles méthodes d'enseignement et d'apprentissage. Les interactions avec des professionnels d'autres domaines au sein de lieux atypiques peuvent inciter les enseignants à expérimenter des approches didactiques innovantes et adaptées aux besoins des élèves.

La diversité des environnements stimule l'acquisition de compétences interdisciplinaires, transversales, la capacité à s'adapter à des contextes variés et la collaboration avec des experts extérieurs au domaine éducatif. Ces compétences sont essentielles pour préparer les enseignants à répondre aux défis complexes de l'éducation au 21<sup>e</sup> siècle.

#### **Les ateliers Canopé, des tiers lieux pour la formation**

Déployer les **temps longs de formation pendant la première semaine de chaque période de vacances scolaires dans un tiers-lieu** adapté à la formation des enseignants dans les 101 Ateliers présents dans chaque département, territoires d'outre-mer inclus.

Ce sont alors des moments importants de **rencontres entre pairs et d'échanges informels** pour lesquels une dimension présentielle est nécessaire et possède une réelle valeur ajoutée, afin de créer une communauté d'apprentissage ainsi qu'une dynamique de projets transférables dans les pratiques professionnelles.

## 5. Une mobilisation de tous les acteurs de la formation

### Enjeux

- Partager une vision commune de la formation, au plus près des besoins des personnels et de l'institution en construisant un écosystème de développement professionnel.
- Former les directeurs et chefs d'établissement au leadership en formation

### Objectifs opérationnels

- Encourager la construction des parcours de formation par les enseignants ;
- Professionnaliser les formateurs et les former à la scénarisation de parcours de formation hybrides ;
- Intégrer les partenaires internes (Canopé) et externes dans cet écosystème.
- Traduire l'évaluation de l'établissement en plan de formation pour la mise en œuvre des projets d'établissement, inscrire la formation dans la pluri annualité.

### L'enseignant, premier acteur de sa formation

Chaque enseignant a des besoins de formation spécifiques en fonction de son contexte, de ses élèves et de ses propres compétences. **Encourager l'autoformation**, en fournissant des ressources, des outils et des espaces dédiés, permet aux enseignants de cibler leurs domaines de développement professionnel, de favoriser l'approche d'une formation plus pertinente et directement applicable dans leur salle de classe. L'autonomie renforce leur engagement, responsabilise le développement professionnel et incite davantage à explorer de nouvelles méthodes pédagogiques dans leur pratique quotidienne.

#### Valoriser les démarches d'auto formation dans le cadre du PAF

Académie d'Amiens

Un peu plus de la moitié des personnels déclarent s'auto former :

- pour profiter de l'offre nationale m@gistère en libre accès ;
- parce qu'ils ne trouvent pas les formations qui leur conviennent au PAF ;
- pour suivre la formation à leur rythme.

Stratégie pour valoriser cet investissement dans le cadre de la formation institutionnelle :

- élargir l'offre sur les thématiques absentes ou insuffisamment représentées au PAF ;
- faire appel à des offres de formation extérieures à l'éducation nationale ;
- communiquer sur les offres directement auprès des intéressés (personnels qui ne s'inscrivent pas aux actions du PAF) ;
- assouplir les modalités d'accès aux formations (abonnement, pré-inscription, etc.) ;
- proposer les mêmes formations sur plusieurs créneaux ;
- concevoir des formations modulables ;
- accompagner le recours au CPF pour des formations lourdes.

2. Les données sont issues d'une enquête sur un échantillon aléatoire de 5000 personnels de l'académie d'Amiens (1735 réponses).

## Le vivier des formateurs

### ■ Le rôle des formateurs

Les formateurs occupent une position centrale dans le transfert des connaissances, des compétences et des meilleures pratiques pédagogiques aux enseignants. Ils agissent en tant que **guides, facilitateurs et mentors**, fournissent un **soutien expert** pour le développement des compétences professionnelles. Ils identifient les besoins spécifiques des enseignants, adaptent leurs approches pédagogiques en conséquence et favorisent les échanges au sein des groupes de formation.

### ■ Constituer un vivier de formateurs

Les EAFC ont à identifier et définir les **compétences clés attendues** pour intégrer leur vivier de formateurs. Le processus de sélection doit être basé sur des critères précis. Les EAFC ont à garantir la **formation des formateurs** afin de les mobiliser sur la création de parcours hybrides et modulaires, sur la coopération avec des chercheurs, sur l'utilisation de l'intelligence artificielle pour travailler à l'identification des besoins et aux réponses adaptées, etc. Ce vivier doit privilégier une vraie **diversité des profils**, en incluant des experts issus de différents domaines, des enseignants expérimentés, des professionnels du secteur privé, etc. **Les retours des enseignants participants aux formations**, ainsi que des évaluations formelles, peuvent aider à ajuster les stratégies de formation et à maintenir un niveau de qualité élevé.

## Les partenaires internes et externes

Impliquer tous les acteurs, tels que les enseignants, les formateurs, les équipes de direction des établissements mais aussi les partenaires externes. La mobilisation des partenaires internes et externes, tels que les associations (type CEMEA), le monde socio-économique, la Ligue de l'enseignement, la MAP, la Maison pour la science, offre d'autres perspectives former.

### ■ Le rôle managérial des chefs d'établissement

Dynamiser la fonction managériale des chefs d'établissement en lien avec la démarche du conseil de l'évaluation de l'école doit conduire à un **état des lieux partagé**, en appui sur des indicateurs, des forces et des leviers d'amélioration qui se traduisent en programmes de formation. Un leadership éducatif fort au niveau des établissements et des EAFC est essentiel pour soutenir la construction de cet écosystème. **Les EAFC doivent soutenir la mise en œuvre des projets d'établissement**, favoriser l'engagement collectif, inscrire la formation dans la pluri annualité.

## En conclusion

La création d'un écosystème pour la formation des enseignants doit reposer sur la prise en compte des besoins individuels, la collaboration entre toutes les parties prenantes, en passant par la flexibilité des modalités et des temporalités de l'offre de formation, la technologie et le rôle managérial des chefs d'établissement. Le plan annuel de remplacement de courte durée (RCD) doit intégrer cette réflexion et sa mise en œuvre au niveau de l'établissement, afin de respecter les heures d'enseignement dues aux élèves tout en optimisant la participation des enseignants à des actions de formation. En construisant un écosystème réactif et adapté, il est possible de répondre de manière efficace et durable aux besoins concrets des enseignants tout en préservant la continuité du service public d'éducation.

## Méthodologie de travail

Ce guide a été élaboré sur la base de collaborations issues d'un groupe de travail composé de représentants de la DGRH et de la DGESCO, et de représentants d'une dizaine d'académies : directeurs d'EAFC, chefs d'établissement, inspecteurs du premier et du second degré. Il repose sur des bonnes pratiques observées sur le terrain. La publication et mise en ligne de ce guide propose une interface interactive qui permet une actualisation régulière en fonction de l'évolution des pratiques et des besoins.

## Lexique

Quelques précisions concernant le temps de formation :

- Le temps de formation pendant la vacance des classes est défini de manière trisannuelle par arrêté fixant le calendrier scolaire. Il ouvre droit à une indemnité.
- Le temps de formation « hors temps scolaire, » couvre divers créneaux en dehors de la présence des élèves dans les établissements. Il peut recouvrir le temps de vacance des classes (ouvrant à indemnité) ; le mercredi après-midi ou le samedi pour certains établissements et certaines disciplines, ou encore des temps en fin de journée (temps qui n'ouvrent pas droit à indemnité).
- Le temps de formation « hors face-à-face pédagogique », correspond à un temps qui, pour les élèves ne génère pas de perte d'heures d'enseignement. Il peut être pour l'enseignant hors temps scolaire ou sur temps scolaire (temps ouvré des établissements).

## Modalités

L'action de formation peut être organisée en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- En présentiel : l'agent se forme à une date et pour une durée prédéterminée, à l'occasion d'un regroupement physique dans un même lieu.
- À distance : l'agent se forme depuis un poste informatique intégrant, le cas échéant, des échanges en ligne avec une communauté d'apprenants ; cette modalité peut se déployer sur un temps synchrone ou asynchrone.
- En situation de travail : l'agent se forme dans le cadre d'une activité professionnelle avec des périodes itératives de mise en situation et de réflexivité.
- De manière hybride lorsqu'elle associe, dans le cadre d'un parcours pédagogique cohérent, deux ou trois des modalités susmentionnées.

# Annexe 1 - Les dimensions de la formation

Quatre dimensions à retenir pour garantir une formation efficace :

- une **dimension épistémique**, tournée vers l'acquisition et le développement des connaissances (apport de contenus, d'acquis notamment de la recherche en éducation),
- une **dimension pragmatique**, tournée vers l'action concrète (apports d'outils, de méthodes, de démarches, de scénarios pédagogiques etc.),
- une **dimension réflexive**, tournée vers l'analyse de sa propre pratique professionnelle au regard de la problématique posée lors de la formation (dans un questionnement éthique, interroger ce qui change pour soi, ce qui est remis en cause ou non, etc.),
- une **dimension interpersonnelle**, tournée vers l'interaction entre pairs et la confrontation des pratiques professionnelles (mise en débat, questionnements réciproques, etc.).

La recherche de leur articulation, de leur complémentarité, en présentiel ou à distance et sur des temps différents, doit donner sens et cohérence aux parcours de formation proposés par les EAFC qui préserve les temps d'enseignement dus aux élèves.

# Annexe 2 - Les acteurs de la formation aux niveaux national et académique

## Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (MENJ)

- Direction générale des ressources humaines (DGRH)
- Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO)
- Direction du numérique pour l'éducation (DNE)
- Direction de l'encadrement (DE)
- Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)
- Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA)
- Direction des Sports (DS)
- Conseil d'évaluation de l'École (CEE)

## Acteurs de la formation du personnel

- Le réseau opérateur de formation continue des enseignants pour et par le numérique (Canopé)
- Institut des hautes études en éducation et formation de l'encadrement (IH2EF)
- Réseau des instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPE)
- Centre national d'enseignement à distance (CNED)

## Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR)

### Académies

- Recteurs
- Directeurs des ressources humaines
- Inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) et inspecteurs de l'éducation nationale (IEN)
- Formateurs académiques
- Conseillers techniques des recteurs pour l'école inclusive
- Directeurs académiques des services de l'éducation nationale (DASEN)
- Directeurs des écoles académiques de la formation continue (EAFC)
- Équipes des écoles académiques de la formation continue (ingénieurs de formation, formateurs, gestionnaires de formation, ...)
- Chefs d'établissements/directeurs d'école
- Enseignants
- Autres catégories de personnels

## Délégations régionales

- Délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES)
- Délégations régionales académiques au numérique éducatif (DRANE)
- Direction régionale académique des systèmes d'information (DRASI)

## Établissements scolaires

- Chefs d'établissement secondaire, directeurs d'écoles
- Enseignants
- Personnels administratifs
- Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

## Acteurs pertinents en dehors de l'Éducation nationale

- Prestataires de formation (publics et privés)
- Partenaires sociaux
- Institut national supérieur formation et recherche - handicap et enseignements adaptés (INSHEA)
- Texte de référence partie 5 - Une mobilisation de tous les acteurs  
[Guide méthodologique de l'évaluation externe des établissements du second degré](#)

