ACADÉMIE
DE PARIS

Liberté
Égalité
Fraternité

Construire ensemble

l'École pour ceux qui font l'école !

EAFC
École académique de la formation continue

Projet d'école Décembre 2021

École académique de la formation continue

Académie de Paris

Décembre 2021

Ce document s'appuie sur une trame proposée par la direction générale de l'enseignement scolaire et la direction générale des ressources humaines, présentée comme une aide à la rédaction, sans fonction modélisante, afin de prendre en compte des aspects qui ont vocation à être présent dans le projet de chaque école académique à terme.
Il permet aux préfigurateurs de formaliser leur projet d'école pour le 15 décembre 2021, date à laquelle le projet devra être communiqué à la DGESCO et à la DGRH.

EDITO

Une école de formation continue doit donner l'envie de se former ; elle doit être « l'Ecole pour ceux qui font l'Ecole ».

C'est dans ce dessein qu'à la suite du Grenelle de l'éducation, l'académie de Paris lance son Ecole académique de la formation continue (EAFC) : elle a pour objectif de renforcer le rôle de la formation pour les usagers et de poser les fondations d'un nouvel élan.

L'EAFC refonde toute son offre de formation. Dès la rentrée 2022, grâce à une offre de formation plus ciblée, ambitieuse, sur-mesure, construite en parcours, tous les personnels pourront être acteurs de leur développement professionnel. En deux ans, l'EAFC se fixe l'objectif de plus de certifications, diplomations, constituant un réel bénéfice pour les usagers. L'adaptation des parcours à différentes phases de la carrière, de l'entrée dans le métier jusqu'aux mobilités, est un gage d'équité.

La singularité de l'EAFC de Paris réside dans un programme d'école fondé sur 10 thématiques, permettant de fédérer tous les acteurs autour d'une vision partagée de l'école de demain : 10 priorités académiques fortes pour construire les compétences professionnelles du XXIe siècle, pour relever les défis sociétaux et éducatifs, pour fonder une culture commune et travailler ensemble.

L'EAFC réinvente ses méthodes pour former plus et mieux. Elle souhaite impulser un nouvel état d'esprit au cœur de la formation continue : l'ouverture et l'innovation. En lien avec le Lab'Sorbonne, l'EAFC proposera des alliances nécessaires avec les experts, chercheurs et partenaires. En effet, la rénovation de la formation passe par des contenus revivifiés et des perspectives nouvelles. La confrontation entre experts et praticiens sera source d'enrichissement pour la formation. Il s'agit aussi de renforcer l'écoute, pour affiner l'offre de formation, en partant des questionnements des professionnels de terrain. L'intention est de croiser encore plus les expertises respectives de tous les acteurs pour co-construire les programmes de formation.

L'EAFC entend tirer la force de ses équipes de nouvelles synergies. Le parti pris d'une gouvernance horizontale permet à tous les personnels de susciter une dynamique à tout niveau, de créer de l'intelligence collective et d'agir plus efficacement au service des élèves. D'ores et déjà, un premier réseau inter-catégoriel de 150 acteurs de l'école, engagés sur les 10 thématiques, est à l'œuvre. Les 100 inspecteurs du premier et second degré, les 30 conseillers en formation, les 80 conseillers pédagogiques de circonscription et départementaux, les 150 formateurs du second degré, les délégations académiques, les cadres, la Cardie, l'Inspé et le réseau Canopé, constituent tous ensemble la force vive de cette nouvelle école.

L'EAFC place l'usager au centre de son action. L'école s'engage à accroître la réussite et le bien-être des usagers tout au long de leur carrière. Elle a vocation à se relier aux territoires pour un tiers de son offre, dans un accompagnement de proximité au service des projets collectifs et des besoins locaux. Encore plus connectée au terrain, l'EAFC entend favoriser un fonctionnement en écosystème pour que l'usager profite d'une formation riche et que tous les publics en bénéficient.

Au regard de ce nouvel élan, j'encourage chacune et chacun à découvrir ce projet d'école stimulant et innovant. Je remercie tous les acteurs qui contribuent à sa construction et je souhaite à tous les usagers de tirer profit de cette nouvelle dynamique au bénéfice de leur développement professionnel et personnel.

Christophe Kerrero,
Recteur de la région académique Île-de-France
Recteur de l'académie de Paris
Chancelier des universités de Paris et d'Île-de-France

SOMMAIRE

La vision académique de l'EAFC ..... p 5
Préambule..... p 6
Volet 1 : Vision globale du projet d'école et nouvelle identité..... p 7
Volet 2 : Le fonctionnement de l'Ecole par l'implication de tous les acteurs ..... p 8
Volet 3 : Une Ecole qui aide tous les usagers à se construire dans les parcours professionnels ..... p 10
Représentation du nouveau fonctionnement en écosystème
Volet 4 : Les rouages qui font l'Ecole ..... p 13
Volet 5 : Plan d'engagement ..... p 13

L'opérationnalisation ..... p 15
De l'offre DAFOR à l'offre EAFC ..... p 16
Un nouveau processus d'élaboration de l'offre en 3 étapes ..... p 17
Etape 1 : Cibler les formations essentielles à partir des lignes directrices..... p 18
Etape 2 : Construire les formations qui visent le sur-mesure ..... p 19
Etape 3 : Valider / sélectionner les 1700 formations essentielles ..... p 21
Représentation du processus d'élaboration de l'offre de formation..... p22
Les principes de gouvernance p24

Modalités de construction de l'offre EAFC ..... p 27
Fiche 1 : Parcours de formation partenariale inter-catégorielle ..... p 28
Fiche 2 : Parcours dans les domaines et disciplines ..... p 30
Fiche 3 : Parcours à l'entrée dans le métier ..... p 32
Fiche 4 : Parcours de formation des formateurs académiques ..... p 34

L'EAFC synthèse..... p 37

LA VISION ACADÉMIQUE DE L'EAFC

PRÉAMBULE

1. Contexte national et grands enjeux

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.** Parmi ceux-ci :

Engagement 3 « Permettre à chacun d'être acteur de son propre parcours » ;

Engagement 10 « Gérer les ressources humaines au plus près des territoires », qui a déjà conduit à l'établissement d'une feuille de route RH dans chaque académie, dans laquelle la formation joue un rôle de premier plan ;

Engagement 12 « Faciliter l'accès à une formation continue davantage diplômante ».
Les Ecoles académiques de la formation continue poursuivent la rénovation de la formation engagée dans le cadre plus général des principes et orientations pour la formation tout au long de la vie et du schéma directeur de la formation (2019). Elles sont portées par la direction générale de l'enseignement scolaire et par la direction générale des ressources humaines.

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.

2. Contexte et objectifs académiques

Pour créer son Ecole, l'académie de Paris dispose d'atouts :

- une approche territoriale très ancrée ;
- depuis 2017, l'expérience d'actions de formation qui croisent pédagogie, apport de la recherche, expérience de terrain, apportant des preuves d'efficacité ;
- depuis 2019, une approche systémique du PAF rendu compréhensible aux usagers et la professionnalisation des formateurs ;
- depuis 2020, la définition d'un plan stratégique de formation; des modalités numériques pour se former plus développées.

Pour amener tous les acteurs à construire ensemble l'EAFC, le projet d'école

- propose un cadre explicite et synthétique pour s'inscrire dans une même communauté professionnelle ;
- privilégie le décloisonnement pour impulser une dynamique collective et une approche de la professionnalisation plus efficiente et efficace ;
- apporte une vision holistique des enjeux pour mieux piloter la formation au regard des besoins, des moyens (humains et financiers) ainsi que des territoires ;
- se centre sur l'usager pour en manifester les plus-values concrètes.

Cette première partie du document présente 5 volets :

Volet 1 : La vision globale du projet d'école et la nouvelle identité.
Volet 2 : Le fonctionnement de l'Ecole par l'implication de tous les acteurs.
Volet 3 : Une Ecole qui aide tous les usagers à se construire dans leurs parcours professionnels.
Volet 4 : Les rouages qui font l'Ecole.
Volet 5 : Le plan d'engagement.

VOLET 1 : VISION GLOBALE DU PROJET D'ÉCOLE ET NOUVELLE IDENTITÉ

1. Éléments préfigurateurs : un plan resserré stratégique

L'académie de Paris assure **la professionnalisation** de 35 000 personnels.

Elle met déjà en œuvre un plan stratégique de formation, autour de **16 ambitions académiques** pour aller plus loin dans les projets et les apports de la recherche sur le terrain permettant une vision holistique sur :

- **Les valeurs de l'école** (laïcité, EDD, Jeunesse engagement sport),
- **Les ambitions de l'instruction publique** et de l'élévation du niveau général (école maternelle, fondamentaux, continuum école-collège, égalité des chances, 100% EAC, climat scolaire),
- **Le traitement des parcours** (décrochage, orientation),
- **Une perspective RH** (entrée dans le métier, RH encadrement et IATSS, montée en compétences et certification des formateurs et directeurs d'école), avec 1/3 des formations du PAF reposant sur des collectifs de travail, et 430 formations de proximité en plus des constellations et animations en circonscription.

2. Vision globale du projet

La transformation de ce plan stratégique en projet d'école offre l'avantage de qualifier **un programme**, **une identité, un état d'esprit, une culture commune, un lieu, un budget de fonctionnement.** Elle répond bien de l'enjeu de créer **une École pour ceux qui font l'École.**

Un programme encore plus resserré

Le projet d'école resserre son offre afin d'être plus lisible, cible et priorise des objectifs (les axes déjà engagés), et met l'accent sur **des priorités académiques globales** afin de traiter les priorités nationales dans une approche plus systémique et synthétique.

Une identité forte

Autour de ces enjeux, l'École académique de formation développe **une identité forte** en étant **l'École des territoires** : former sur le terrain, apprendre des territoires et des collectifs, donner l'initiative aux territoires. La notion de territoire inclut tout service.

Un nouvel état d'esprit à impulser

Le projet d'école promeut un changement d'état d'esprit :

- ⇨ L'ouverture à la recherche et au partenariat à travers des contenus, des démarches, des synergies d'acteurs attractifs et renouvelés ;
- ⇨ Le choix de formations à fort impact (temporalités, modalités, dynamiques) pour susciter l'engagement dans un développement professionnel, avec un campus virtuel ;
- ⇨ La reconnaissance des compétences construites en formation (certification, diplomation, qualification, labellisation). Les atouts du contexte parisien sont autant de leviers pour concrétiser ces orientations.

Une culture

Le projet d'école vise des résultats concrets sur le terrain avec des outils communs d'évaluation. Il favorise une culture et une pratique de l'évaluation des formations à tous les niveaux, chez tous les acteurs, dès leur élaboration.

Un lieu

Le projet s'appuie sur la création d'un pôle de professionnalisation des formateurs en Sorbonne.

Un budget de fonctionnement

Il aide à construire une vision et un suivi clairs du bien commun que constitue le budget de fonctionnement, dans la pertinence des investissements à conduire.

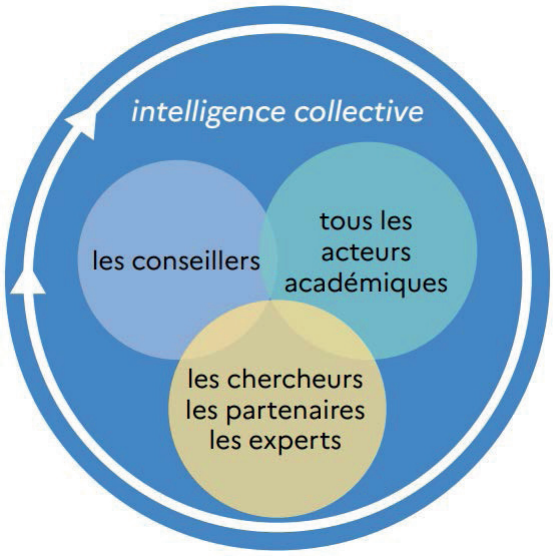
VOLET 2 : LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉCOLE PAR L'IMPLICATION DE TOUS LES ACTEURS

1. La mise en synergie de tous les acteurs internes et externes

L'esprit et le projet de l'École appellent :

- **L'intégration** de tous les acteurs internes (académiques) et externes,
- **Leur décloisonnement et désilotage** pour entrer en intelligence collective,
- **La mutualisation** des points de force entre équipes, délégations et services,
- **L'appui** sur les savoir-faire indispensables des conseillers.

Au regard du projet de l'école, **de nouvelles synergies** sont attendues :



2. L'ouverture, le décloisonnement comme conditions fondamentales

Pour favoriser une approche systémique sur des priorités académiques, **un Comité stratégique intercatégoriel représentatif de tous les acteurs, dont les partenaires Inspé et Canopé,** concourt à mieux :
- s'identifier en tant qu'acteurs,
- expertiser les besoins,
- se doter d'un cahier des charges,
- être force de proposition en partenariats,
- concevoir de nouvelles synergies pour de nouvelles actions.

Les acteurs du Comité sont **les relais vers leurs pairs** : par exemple, pour les IEN, le Groupe académique des directeurs ; pour les IPR, le groupe des IPR référents formation continue...

La relation de l'École avec le Lab Sorbonne est structurellement et intellectuellement fondamentale :

⇨ En phase 1 (conception), le LAB initie à de nouvelles modalités pour favoriser rencontre, inspiration, émulation, avec des chercheurs et experts, en groupe ou sous-groupe, en fonction des alliances et des objets ciblés.

⇨ En phase 2 (relais), le LAB propose, si besoin, l'accompagnement sur les organisations de travail pour analyser et lever les obstacles et reconfigurer les instances, les circuits.

3. Un programme de formation renforcé pour tous

Centré sur les progrès des élèves, les réussites des équipes et la valorisation des personnels, le projet d'école se dote de programmes de formation systémiques sur les enjeux clés, actualisés dans leurs contenus, à fort impact.

Des priorités académiques globales sont définies et décidées en Conseil d'école afin de développer **une politique de formation volontariste.**

La justice sociale

⇨ *La priorité académique globale permet d'impulser une dynamique déjà en-gagée et observable mais qui nécessite un développement complet.*

L'égalité et l'équité réelles dans une approche curriculaire et territoriale avec trois niveaux d'action :

- une offre clairement affichée, pouvant passer en public désigné, déclinant des formations inter-degré, inter-catégorielles, partenariales, sur :
  - un socle professionnel,
  - des stratégies globales,
  - des connaissances actualisées (mécanismes transversaux d'apprentissage, enseignement explicite, métacognition, attention, mémorisation, évaluation, personnalisation, co-éducation, e-éducation, formation partenariale avec les entreprises…) ;
- une offre de formation territoriale innovante avec des acteurs externes ;
- une aide concrète aux directeurs et aux CE pour effectuer ce pilotage pédagogique.

⇨ *La priorité académique globale permet de rendre visibles des enjeux traités dans le plan mais dans un accroissement d'investissement et d'action.*

La transformation du service public

La transformation du service public avec quatre niveaux d'action :

- une offre de formation inter-catégorielle clairement affichée, pouvant passer en public désigné, sur un socle professionnel traitant du leadership des directeurs et de l'encadrement, du management des collectifs, de l'efficience des organisations, de la gestion des ressources humaines, de la relation aux familles et aux usagers ;
- l'accompagnement en proximité de projets innovants (internats, restauration, cités scolaires…) ;
- le développement du mentorat et du coaching ;
- un processus de labellisation.

Sur cette thématique (déclinaison académique d'une école du service public), le lien avec la MAE serait assuré par le DAFPE et la DRH.

4. Le fonctionnement du Comité

Le Conseil d'école sollicite les acteurs de l'académie pour composer le Comité stratégique intercatégoriel.

Le Comité stratégique intercatégoriel suit les étapes du nouveau processus d'élaboration de l'offre de formation (voir Opérationnalisation p.15).

Les programmes de formation conçus sont relus par des chercheurs et partenaires (juin).

Ce Comité stratégique intercatégoriel contribue aussi à la vie de l'Ecole en proposant deux demi-journées d'étude pour assurer une diffusion plus large de l'état de travaux et du résultat des formations engagées sur les priorités.

Il soumet chaque année à la DAREIC un projet de voyage d'études en vue de la comparaison internationale, inspirant et utile pour le Comité.

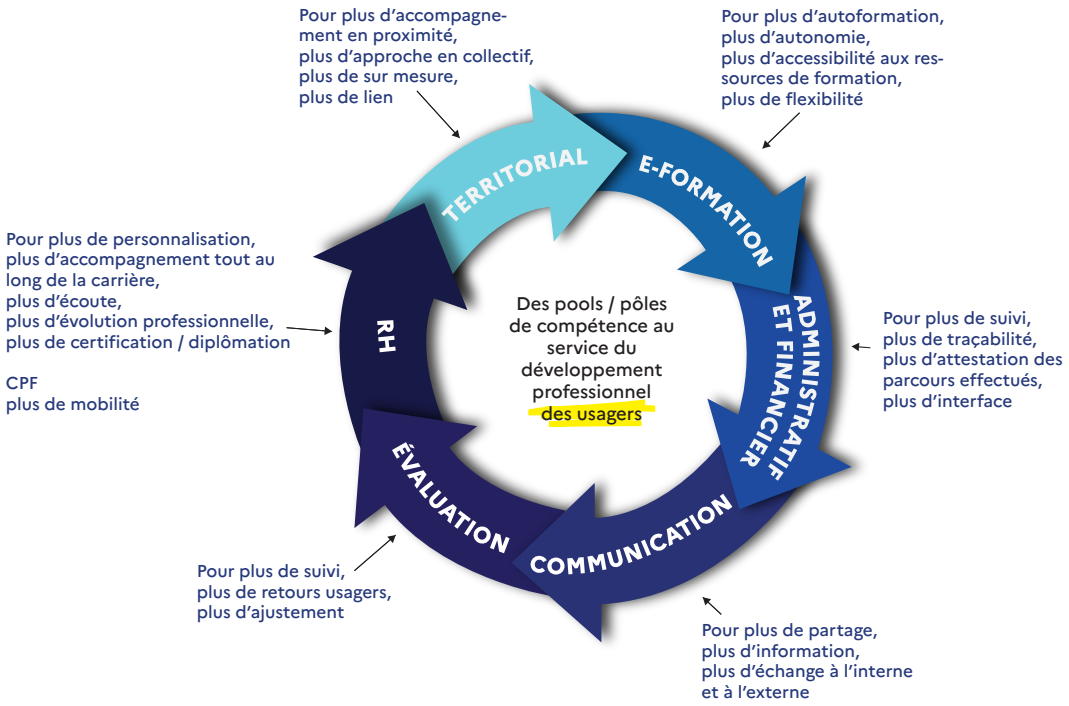
Il a qualité à engager des programmes d'expérimentation sur des territoires, en lien avec la recherche ou des partenaires.

VOLET 3 : UNE ÉCOLE QUI AIDE TOUS LES USAGERS À SE CONSTRUIRE DANS LEURS PARCOURS PROFESSIONNELS

1. Des pôles de compétences élargis et renforcés autour de l'usager

L'Ecole tire profit des savoir-faire de l'équipe interne (conseillers, gestionnaires) pour s'organiser en pôles/pools de compétences ouverts, agrégeant tous les acteurs, au service d'un schéma dynamique de développement professionnel pour l'usager.

La création de ces pôles/pools (voir Opérationnalisation p.15) s'accompagne d'une modernisation des outils, particulièrement ceux de suivi.



2. Renforcer la relation de l'usager à sa propre professionnalisation

L'évaluation de l'effet formation est centrale pour l'usager comme pour le service de formation. L'Ecole engage la réingénierie de l'outil d'évaluation des formations pour passer du simple recueil de satisfaction à une évaluation qualitative, à l'aide d'un bref questionnaire en ligne sur :

- la qualité du service (accessibilité…),
- la qualité des contenus et des apports experts,
- les critères de professionnalisation (adéquation, animation et accompagnement, impact, transfert, évaluation à moyen terme).

3. Construire l'offre dans une logique de développement professionnel

La formation est restructurée sur le paradigme du développement professionnel avec une offre de parcours possiblement certifiants.
Dès l'ouverture de l'EAFC à la rentrée 2022,

- Réduction de 25% à 30% du nombre de modules dans les domaines et disciplines pour proposer une offre de parcours longs (18h-30h) ;
- Elaboration des parcours à partir d'un recueil des besoins et des envies assuré dans chaque discipline et domaine ;
- Conception de parcours fondés sur :
  - une approche globale
  - l'intégration de temps autonomes entre pairs,
  - l'intervention complémentaire d'acteurs,
  - des modalités variées,
  - un débouché de certification (ECTS),

- Offre de parcours en ligne conçus à partir d'un cahier des charges éditorial clair (campus virtuel sur les priorités).

En prévision du resserrement du plan, l'appel d'offre explicite la distinction entre information et formation ainsi que les objectifs de réduction et d'équilibres à tenir.

avec une attention particulière à certains publics

L'École complète ses outils de suivi des publics pour lesquels il faut sécuriser les parcours (AED, AESH). Comme pour les contractuels (1ère et 2e années) et les néo-titulaires (T1, T2, T3), un tableau de bord est construit en lien avec la division des personnels et la DSI. L'Ecole élabore avec l'Inspé un outil d'auto-positionnement pour personnaliser et recueillir les besoins des entrants dans le métier.

4. Nouveautés dans la formation de proximité pour renforcer l'initiative et l'autonomie

avec pour visée, une approche réellement déconcentrée

L'École stabilise 1/3 de l'offre totale des formations, sur territoire et en proximité. Elle tire profit de la singularité de Paris

- ⇨ **pour arriver à du sur-mesure**, à une granularité (besoins identifiés à partir de l'analyse d'évaluations ou d'indicateurs par les dasen et les inspecteurs)
- ⇨ pour aller plus loin dans :
  - l'accompagnement de publics insuffisamment visibles (coordinateurs, référents…),
  - l'accompagnement équipes dans les nouvelles mixités scolaires,
  - la mise en réseaux et les dynamiques inter-établissements, inter-services pour réduire les fractures de territoires,
  - des programmes d'expérimentation plus ambitieux, plus impactant,
  - l'analyse des freins et des leviers dans la conduite des formations de terrain (partenariat IFE, CNAM).

L'École renforce l'initiative des territoires :

- **en outillant** : accès à un tableau de bord local réalisé à partir de données ;
- **en proposant** une offre partenariale ;
- **en formant** les directeurs et les personnels d'encadrement au management de la formation et du projet local ;
- **en accompagnant** avec des conseillers consultants pour aider au projet local.

5. La professionnalisation de tous les acteurs de la formation

L'École professionnalise tous les acteurs de la formation en créant un pôle EAFC en Sorbonne. Un comité (3 formateurs encadrement de l'Ecole, inspecteurs, Canopé) en suit l'installation et les orientations :

- Un bilan de compétences effectué pour tous les formateurs sur les enjeux clés du projet d'école (1D, 2D, IATSS, encadrement) :
pour former sur les besoins et domaines identifiés avec un accompagnement Lab Cardie

pour repérer des PFA, en lien avec la RH et les inspecteurs, en vue de leur confier des missions au sein de l'école

pour inciter à la certification (flux CAFFA et CAFIPEMF)

pour aider les formateurs à se positionner sur au moins un enjeu clé des domaines transversaux prioritaires

pour accompagner les nouveaux formateurs dans leur fonction

Pour les formateurs

Pour les conseillers en formation

Un plan triennal de montée en compétence des conseillers de l'EAFC : bilan de compétences, personnalisation des parcours, financement des formations.

Pour les cadres

Une formation sur « manager les formateurs ».

6.
Création d'un fonctionnement en écosystème

VOLET 4 : LES ROUAGES QUI FONT L'ÉCOLE

1. Le suivi et la gestion financière

Le pôle de suivi et d'analyse *(Conseillers, responsable Gaïa Egide, gestionnaires, DSI)* construit un outil d'exploitation de données pour offrir une photographie du traitement des candidatures à toutes ses étapes, afin de mieux comprendre le comportement et les choix des usagers au regard des nouveautés.

Le pôle administratif et financier intervient plus tôt dans l'élaboration du PAF. Il opère l'expertise des nouveaux coûts concernant les parcours certifiants et organise une vue globale des dépenses afférentes aux évolutions et mobilités professionnelles (diplomation, CPF…) et aux partenariats envisagés (conventions).

Un temps stratégique pour le Conseil d'école

- Il présente en mai au Conseil d'école les propositions d'offre avec une estimation et une projection du coût :
  - par volet,
  - par priorité,
  - par axe du schéma directeur.

- Il veille à ce que le traitement plus synthétique des priorités optimise le coût global. Le Conseil d'école statue sur les priorités d'investissement dans le cadre du projet d'école. Les commissions chargées de sélectionner l'offre disposent ainsi de repères et de critères. A usage interne, les évaluations des formations servent à ne pas reconduire les actions non pertinentes.

Le rôle de régulation des gestionnaires

Les gestionnaires entrent dans un rôle de régulation auprès des conseillers pour cadrer les dépenses.

2. La communi-cation

L'Ecole prévoit un plan de communication pour présenter l'Ecole et ses plus-values.

- **communication interne** : plaquette interne, mise en communauté des acteurs.
- **communication externe** : plaquette de présentation, logo, marque forte, réseaux sociaux, site / accueil (présentation active et clip), offre de formation (avec le campus virtuel), évolution professionnelle, vie de l'Ecole (événements, formation à la Une, voyage d'études, acteurs).

VOLET 5 : PLAN D'ENGAGEMENT PRÉVISIONNEL

Un déploiement progressif

Informer, présenter, expliquer l'intention		
Sept. 2021	Séminaire équipe dafor	EAFC
Nov. 2021	Séminaire des inspecteurs 2D référents formation continue	EAFC
Nov. 2021	Séminaire équipe dafor	EAFC
Nov. Déc.	Proposition du projet d'école au Conseil et amendement	Conseil d'école
Déc. 2021	Rencontre Canopé	EAFC
Déc. Janv.	Constitution du Comité stratégique intercatégoriel	Conseil d'école
Déc. Janv.	Réingénierie du protocole d'évaluation	Pôle évaluation
Janv. 2022	Séminaire gestionnaires EAFC	EAFC
Janv. 2022	Séminaire inspecteurs 1D	EAFC
Fév. 2022	Séminaire formateurs	EAFC
Engager la création de l'Ecole académique de formation		
Semestre 2	Lancement du chantier parcours numériques sur les priorités académiques	Pool e-formation-dane, cardie, Lab
Semestre 2	Lancement Comité stratégique intercatégoriel	EAFC - LAB
Janv. 2022	Atelier sur la création du pôle des formateurs	EAFC, inspecteurs, Canopé
Janv. 2022	Atelier Parcours et cycle avec les inspecteurs	EAFC
Janv. 2022	Séminaire chefs de division	EAFC
Janv. 2022	Séminaire Inspé formation continuée	EAFC - Inspé
Fév. 2022	Travail sur les indicateurs et données	EAFC
Mars 2022	Séminaire avec les partenaires	EAFC
Semestre 2	Recensement des formations certifiantes et diplômantes	Pôle gestionnaire

L'OPÉRATIONNALISATION

La vision académique de l'école implique de **construire la formation autrement.**

DE L'OFFRE DAFOR À L'OFFRE EAFC

Jusqu'à présent : un appel d'offre tardif (mars), des réponses majoritairement individuelles (avril), une expertise des propositions en mai/juin, un ajustement des formations locales seulement six mois après (sept.).

Au regard des nouveaux enjeux de l'EAFC, **une remodélisation du processus :** plus de co-construction, visant la congruence des acteurs, pour mieux identifier les besoins, renforcer la portée des programmes de formation, dans une perspective de cohérence et de traitement des 10 thématiques par tous.

Pour le 1er degré

Avant	À présent
Mars : répondre à l'appel d'offre dans un paradigme de formation courte sur un objet. Septembre : construire les animations pédagogiques, organiser le plans français, le plan maths dans chaque circonscription	Janvier : co-construire dans des groupes inter-catégoriels des parcours sur les 10 thématiques. Produire au sein d'un groupe (IEN, directeurs d'école, CPC) les parcours dans les domaines en intégrant les thématiques. Mai : Intégrer dans les animations pédagogiques les thématiques Parcours plan français Parcours plan maths comme réponses à la priorité école des fondamentaux ; Pour les heures libres (6h actuellement), choisir une ou plusieurs thématiques : 1 thématique / école 1 thématique / circonscription 1 thématique / réseau 1 thématique / inter-circonscription La production des groupes intercatégoriels peut être utilisée comme source d'inspiration ou à adapter ou à décliner.

Pour tous les autres (2D, IATSS, encadrement) :

Avant	À présent
Mars : répondre à l'appel d'offre Mars-Mai : créer des projets de formations de proximité	Janvier : co-construire dans des groupes inter-catégoriels les parcours sur les 10 thématiques. Produire les parcours dans les disciplines et domaines en intégrant les thématiques et en prenant en compte les nouvelles dimensions et éventuels partenariats à négocier. Nouveauté : la dimension territoriale est prise en compte dès la conception des parcours.

Pour les demandes de FIL

Avant	À présent
Mars-juin : effectuer une remontée de demande de FIL	Faire remonter des demandes de FIL rattachées aux priorités du projet d'école en ayant bénéficié d'ateliers de diagnostic et de solution pour faire du sur-mesure

UN NOUVEAU PROCESSUS D'ÉLABORATION DE L'OFFRE EN 3 ÉTAPES

But visé : une offre plus synthétique et équilibrée dans ses composantes.

Le conseil d'école définit un traitement des priorités
à partir des lignes directrices suivantes :

- la petite enfance,
- l'école des fondamentaux,
- la justice sociale,
- l'école du bien-être,
- le nouveau leadership,
- la modernisation du service public,
- l'engagement dans les valeurs de l'école,
- l'ouverture à la culture,
- des nouvelles alliances pour l'orientation et le décrochage,
- l'accompagnement de tous les personnels dans leurs parcours.

ÉTAPE 1 **Cibler les formations essentielles à partir des lignes directrices**

300 formations élaborées par les groupes opérationnels intercatégoriels
20 à 30 parcours par thématique

ÉTAPE 2 **Construire les formations qui visent le sur-mesure**

e-formation	**Territorial**	**Parcours disciplines/ domaines**	**RH et évolution professionnelle**
30 parcours en ligne sur les priorités sans compter d'autres ressources	500 formations de proximité (1/3 du plan)	700 parcours avec des modules courts complémentaires	200 formations pour les cycles essentiels (entrée dans le métier, certifications, diplomation)

ÉTAPE 3 **Sélectionner / valider les 1700 formations essentielles**

Viser un plan resserré, enrichi sur des lignes directrices : les 1700 essentiels, permettant de sortir d'un plan hors-norme et hors-gabarit (3500 modules).

ÉTAPE 1 : CIBLER LES FORMATIONS ESSENTIELLES PARTIR DES LIGNES DIRECTRICES

Par qui les groupes sont-ils composés ?

Des groupes opérationnels inter-catégoriels sont constitués autour des 10 thématiques du programme d'école.

Des experts sont choisis parmi les membres du conseil d'école et les inspecteurs, qui sont les garants de la qualité des contenus. Ils proposent une équipe validée par le conseil d'école.

Qui est sollicité ?

- Conseillers en formation, ipr, ien, ien et eg, cpc, pfa, cardie dane, inspé, canopé, iatss, rh, ce, directeurs d'école, enseignant, personnel de santé.
- Profil : engagement, intérêt pour la nouveauté, pour l'ouverture, pour le changement, pour le collectif.
- La Cardie repèrera des innovateurs sur le terrain pour les intégrer aux équipes et renforcer ainsi le lien entre académie et terrain.
- Les coachs du réseau académique rejoindront les groupes
- La Dane apportera son expertise et son savoir-faire sur les enjeux numériques.
- Canopé mettra ses compétences éditoriales (ressources print, ressources numériques, micro-learning…) au service de la création des formations de l'Ecole.
- L'Inspé co-construit les repères de progressivité pour la formation continuée sur toutes les thématiques.

Comment les collectifs fonctionnent-ils ?

Le travail du collectif sera innovant dans sa démarche et dans le choix des lieux. Le décloisonnement permet d'impulser une nouvelle dynamique : plus de partage et de stratégie globale, plus de leviers pour concevoir la formation, plus de richesse des contenus.

Le LAB Sorbonne offre son savoir-faire et sa caution à l'Ecole académique pour asseoir les formations sur des avancées scientifiques. Sur les thématiques, il apporte

- une ouverture au changement,
- des repères et des représentations plus pertinents,
- un prisme plus large et nouveau,
- la déconstruction des croyances,
- de nouvelles alliances et synergies d'acteurs,
- le lien avec des structures (laboratoires, départements) délivrant des certifications et des diplômes.

2 temps :
- Janvier : avec un expert, chaque groupe joue le rôle d'un mini-comité d'orientation stratégique
- Février, mars, avril : le groupe formalise et développe un plan de formation avec un réseau d'experts spécialisés.

Quelle production pour le programme de l'école ?

Sur chaque thématique, des formations plus ambitieuses inter-degré, inter-catégorielles, partenariales, transversales, territorialisées, hybrides, en distanciel, certifiantes et qualifiantes.

Le sur-mesure territorial

ÉTAPE 2 : CONSTRUIRE LES FORMATIONS QUI VISENT LE SUR-MESURE

Pool de référence : Dasen, ipr EVS, Dafpe, conseiller en formation

Pour qui ?
Les directeurs d'école, IEN, cpc, chefs d'établissement, chefs de division, adjoints gestionnaires

Quand et où ?
Une demi-journée en mars sur territoire (bassin, rectorat…)

Par qui ?
Au regard de l'échelle d'action,
- un binôme conseiller-coach du réseau académique, la mobilisation des coachs assurant la qualité du cadre de travail (écoute, dynamique collective) et la montée en compétence des conseillers dans l'animation territoriale ;
- le Lab itinérant ;
- le réseau Cardie.

Comment ? Par des ateliers de diagnostic et de solution (un process d'audit)
Pour le 1er degrè, un atelier de diagnostic et de solution portant sur l'alliance entre les acteurs pour l'identification des besoins (IEN, directeurs d'école, cpc, conseillers)

Pour le 2ème degré, des ateliers réunissant les CE par petits groupes pour
- recueillir les besoins
- proposer des solutions :
    - formations envisagées,
    - Lab et partenariat recherche,
    - accompagnement au projet,
    - coaching possible,
    - réseau de consultants sur le terrain (conseillers en formation, conseillers de bassin, conseillers cardie, équipe Lab, médiateur canopé). Les conseillers de bassin centraliseront les demandes d'accompagnement

Pour les IATSS, un réseau d'animation IATSS sur cet enjeu de recueil des besoins.

Quand ?
Demandes de formations en proximité enregistrées en avril.

Le sur-mesure e-formation

Pool de référence :
dane, conseillers e-formation, cardie, Lab, Canopé

Quelle équipe ?
Dane, conseillères e-formation, RUN, Cardie, Lab, Canopé

Quel livrable ?
Des ressources et des parcours en ligne sur les priorités du programme d'école

- offrant l'accès à une formation plus flexible, plus adaptée à une gestion personnelle du temps de formation et d'autoformation,
- à partir d'une ligne éditoriale et d'un cahier des charges répondant des orientations de l'école ainsi que d'un budget pour chaque création de parcours,
- explorant des formes de certification.

Quand ?
Une maîtrise d'ouvrage qui s'étend de février à juin, avec une offre enrichie au cours de l'année.

Le sur-mesure pour les parcours de formation

Pool de référence :
doyens, inspecteur référent FC, conseiller en formation

Quel groupe ?
Les inspecteurs référents formation continue et responsables de domaines.

Comment ?

- En s'appuyant sur un recueil des besoins effectué dans chaque domaine et discipline (duplication du process d'audit déjà décrit par sondage ou échantillon).
- En visant une approche globale et systémique des enjeux et de leur traitement dans le parcours.
- En explorant les possibles au niveau des modalités :
  - durée moyenne de 18-22h pouvant atteindre les 30h, horaire-étalon d'un ECTS,
  - part d'activité hors temps scolaire,
  - modalités numériques favorisant le processus collaboratif.
- En initiant des débouchés certificatifs ou diplômants.

Quel volume d'offre pour quel flux ?
5 à 15 parcours par discipline et domaine pour donner du sens aux parcours professionnels, en pensant autrement les flux pour garantir un impact :

- cohortes plus importantes (sortir du paradigme petit module, petite cohorte) ;
- découpage différent des segments professionnels visés ;
- territoires redéfinis.

Quand ?
Enregistrement des parcours en avril.

Le sur-mesure RH

Pool de référence :
Drh, conseillers rh, conseiller en formation

Comment et sur quels axes ?

- ✓ Une phase d'état des lieux sur les besoins sur les différents segments de la carrière :
  - o entrée,
  - o consolidation,
  - o fin de parcours,
  - o évolutions/mobilités.

- ✓ Le renforcement des dispositifs de montée en compétence intégrant des dynamiques d'accompagnement : coaching, mentorat, compagnonnage…

- ✓ Des cycles de formation qui impulsent l'état d'esprit d'une nouvelle ère de fonctionnement (bien-être, attention, ouverture, égalité professionnelle…)

- ✓ Des formations orientées sur l'ouverture (monde culturel, entreprise)

- ✓ Développement des parcours à l'international dès la formation initiale et tout au long de la carrière : accompagnement à la mobilité, certification, suivi.

Quand ? Enregistrement des parcours en avril.

ÉTAPE 3 SÉLECTIONNER / VALIDER LES 1700 FORMATIONS ESSENTIELLES

Un processus allégé, centré sur la qualité

Mars : appel d'offre en direction d'autres partenaires.

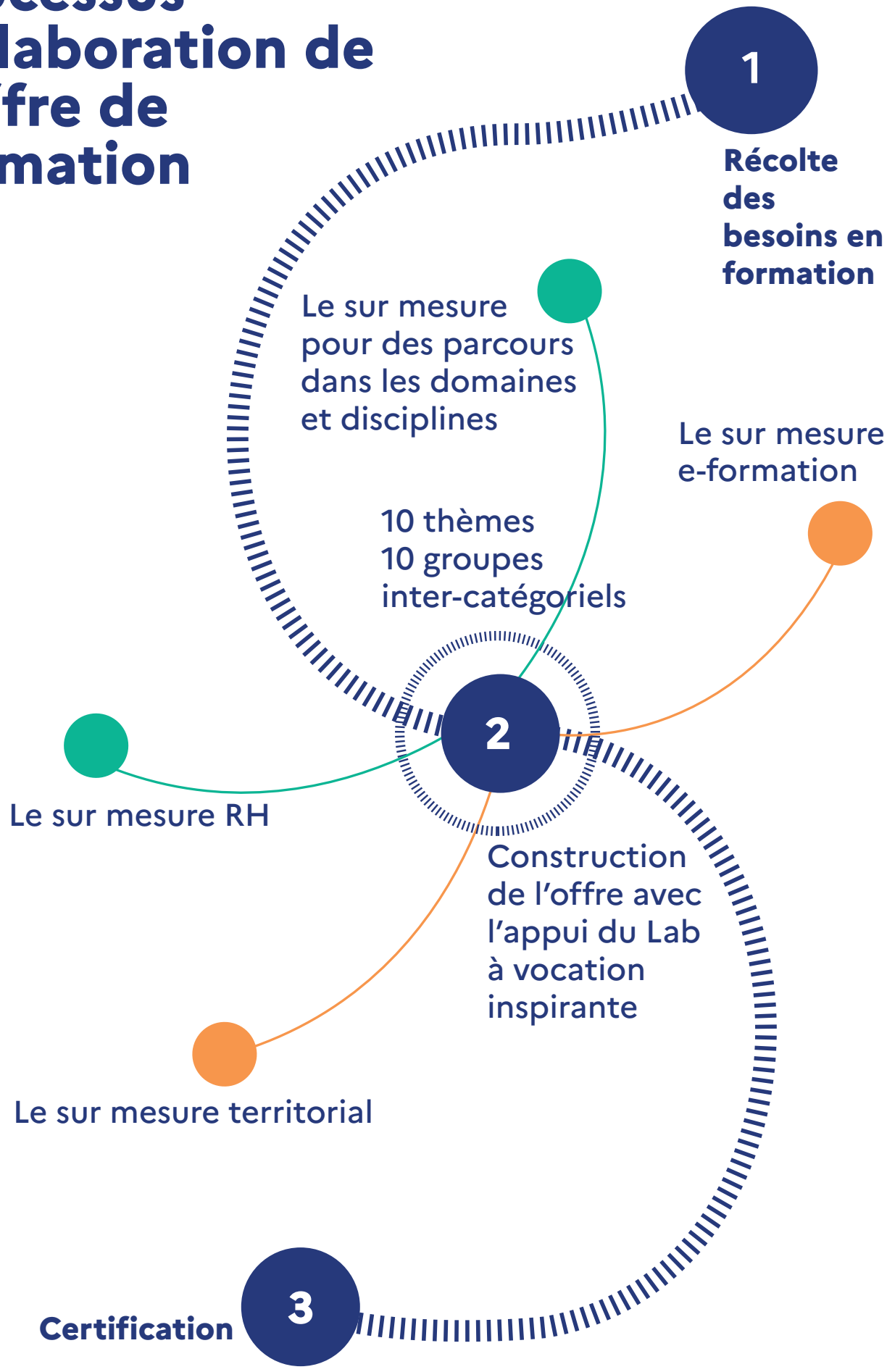
Avril : saisie des offres.

Mai : relecture des programmes par des experts/ chercheurs, validation par le conseil d'école.

Avant, les inspecteurs et responsables de formation sélectionnaient les offres provenant des porteurs extérieurs.
Nouveauté : l'expertise des propositions des porteurs extérieurs sera menée au regard du programme d'école. Les partenariats sont intégrés dans la nouvelle logique de l'école.

Juin : présentation du plan au CAF et en CTA.

Représentation du processus d'élaboration de l'offre de formation



Définir des orientations stratégiques,
rôle du conseil d'école présidé par le recteur et le directeur réunissant la direction académique, les délégations, les partenaires.

1- Identifier les besoins

- Évaluations
- Enquêtes
- Sondages
- Ateliers de diagnostic et solution
- Consultation du conseil académique de formation

2- Concevoir l'offre en inter-catégoriel
dans des groupes thématiques, incluant les chercheurs, partenaires, experts.

Élaborer les parcours dans les domaines et disciplines :

- Intégration des priorités à 60% dans les disciplines
- Intégration des priorités à 100% dans les domaines.

S'inspirer, adapter, décliner

- Sur mesure e-formation,
- Sur mesure territorial : offre FIL,
- Sur mesure offre circonscription,
- Sur mesure RH (entrée dans le métier...).

3- Certifier, qualifier, diplômer.

LES PRINCIPES DE GOUVERNANCE

Décloisonnement, ouverture

L'École académique de la formation s'inscrit dans une dynamique de décloisonnement à tous les niveaux et phases des processus :

- ✓ *Les groupes opérationnels élargis visent une dynamique d'intelligence collective.*
- ✓ *Les pools de référence, resserrés sur 4 ou 5 acteurs à l'expertise déterminante dans le domaine, garantissent la conduite stratégique de l'action.*
- ✓ *L'ouverture est centrale dans le projet de l'école : elle se trouve actée à tous les étages de ses objectifs.*
- ✓ *Répondant à un prescrit fort, l'Ecole expérimente un système de gouvernance horizontale pour traverser tous les cylindres de haut en bas et de bas en haut.*

En mode agile pour viser l'efficacité

L'École académique de la formation s'allège de toute hyper-structure lourde pour privilégier des processus en mode agile et des outils performants :

- ✓ *Un projet d'école volontairement synthétique pour permettre à tout personnel d'en avoir une vision globale ;*
- ✓ *L'utilisation de référentiels de compétences courts, conformément aux préconisations du Grenelle de l'éducation, pour assurer une vision holistique des enjeux de professionnalisation à traiter ;*
- ✓ *Des modalités de travail en mode agile, mobilisant les compétences et les acteurs en fonction des besoins, permettant d'expérimenter de nouveaux outils collaboratifs ou d'enquête flash.*

Dans une écoute renforcée

Repositionnée sur l'écoute des besoins, l'Ecole académique de la formation renforce son écoute vers

- ✓ *les usagers,*
- ✓ *les acteurs de terrain,*
- ✓ *les professionnels de la formation,*
- ✓ *les experts / partenaires / chercheurs,*
- ✓ *les consultants,*
- ✓ *les évaluateurs internes et externes.*

LES INDICATEURS DE RÉUSSITE POUR L'ÉVALUATION DE L'ÉCOLE ACADÉMIQUE EN CRÉATION

À venir. Co-construction des indicateurs avec tous les acteurs.

MODALITÉS DE CONSTRUCTION DE L'OFFRE EAFC

Parcours de formation partenariale intercatégorielle

Objectifs

Ce sont des cursus de formation prenant en compte tous les personnels de la communauté éducative, en lien avec les trois objectifs du Lab suivants :

- **le Lab au service de la réussite de tous les élèves,**
- **le Lab au service de tous les agents,**
- **le Lab au service de l'efficience des organisations professionnelles.**

La déclinaison des contenus de ces formations s'appuie sur 4 enjeux :

- identifier à l'aide du Lab le caractère essentiel des nouveaux apports ;
- utiliser de nouvelles stratégies en formation pour générer de nouvelles compétences et pour prendre en compte l'ensemble des agents ;
- décliner de nouveaux territoires à trois niveaux : de proximité, inter-catégoriel et académique ;
- identifier les effets de la formation à travers une opérationnalisation concrète et singulière, pouvant prendre la forme d'une production.

Dans le but de :

- permettre une accession plus rapide aux personnels **aux nouvelles données scientifiques et théoriques** pour répondre aux enjeux sociétaux, professionnels, pédagogiques ;
- profiter de l'**expertise des chercheurs et partenaires** pour optimiser son action individuelle et collective ;
- construire des parcours de formation intégrant **des temps d'analyse de pratique professionnelle au Lab ;**
- modéliser des parcours de formation sur un paradigme **de recherche action, de recherche intervention** où l'agent vient porter sa question professionnelle ;
- générer **un corpus de ressources** pour permettre un changement des représentations et des pratiques et communiquer sur les résultats ;
- favoriser **la mise en réseau des acteurs** pour mutualiser les expériences, les solutions, les nouvelles stratégies ;
- identifier les besoins en formation afin de répondre aux différents **enjeux de demain.**

Certains de nos partenaires seront amenés à effectuer un programme de recherche au sein de l'académie de Paris sur des enjeux prégnants liés à la réussite de tous les élèves et des équipes.

Architecture

Identification des besoins sur les 10 enjeux académiques à partir des évaluations, de l'expertise, de recueils de besoins réguliers

Formalisation des parcours de formation selon trois architectures :

- Un tronc commun (30% du parcours) suivi de modules au choix

- Un tronc commun d'un volume égal à la totalité du parcours

- Un parcours construit uniquement sur des modules au choix.

Dans la dynamique d'effectuer 30% de la formation en hybride, l'un des modules peut être un magistère.

Préconisations

- Engager un travail collaboratif en intelligence collective au sein du Lab
- Interpréter les besoins
- Dégager des objets de formation
- Décliner des lignes stratégiques
- Opérationnaliser le parcours de formation par des contenus, un choix de scenarii, des territoires, des acteurs internes et externes
- Se répartir les tâches jusqu'à la saisie (2 parcours par participant)
- Utiliser l'espace collaboratif intra EAFC Paris (adresse)
- Décliner des indicateurs de réussite pour évaluer l'impact, la valeur ajoutée de la formation sur le terrain, pour les agents (la production demandée dans le parcours peut être un support pour évaluer).

Objectifs

Ce sont des cursus de formation de 18 à 30h ou disciplinaires ou transversaux

dans le but de :

- engager son développement professionnel tout au long de sa carrière,
- construire des outils professionnels et pédagogiques au service de la réussite de tous les élèves et des équipes,
- permettre au formé de devenir acteur de sa formation en choisissant les modules de son parcours,
- assurer une montée en compétence validée à travers une démarche certificative,
- entrer dans une approche globale et systémique,
- permettre une évolution ou une mobilité professionnelle.

Des modalités :

- Un parcours traite **deux enjeux** : un enjeu disciplinaire et un enjeu académique, deux enjeux fondamentaux dans les processus d'apprentissage.
- Le parcours de formation est centré sur **des questions professionnelles de terrain** analysées collectivement et se fondant sur des retours d'expérience.
- Pour assurer l'articulation théorie pratique, 60% des parcours s'effectuent en **co-intervention avec un formateur extérieur** (chercheur, partenaire, expert).
- Pour assurer une montée en compétence, les formés effectuent **un choix de modules** dans leur parcours au regard de l'identification de leurs besoins professionnels.
- Les modalités de formation choisies s'articulent **autour de temps de travail collaboratif** en mettant en valeur l'expérience des formés afin de s'appuyer sur leurs compétences pour résoudre la question professionnelle inhérente au parcours de formation.
- Le volume horaire du parcours (de 18 à 30h) impose une formation hybride avec **30% du parcours en distanciel.**
- Dans un souci d'efficience, chaque parcours comprend **une démarche évaluative** opérée par les formateurs internes et externes et les formés.
- Tout parcours permet une opérationnalisation concrète et singulière dans **une production pédagogique** validée par le formateur.

Architecture

10 enjeux académiques

Identification des besoins dans le domaine ou la discipline à partir des évaluations, de l'expertise, de recueils de besoins réguliers

Formalisation des parcours de formation selon trois architectures :

- Un tronc commun (30% du parcours) suivi de modules au choix

- Un tronc commun d'un volume égal à la totalité du parcours

- Un parcours construit uniquement sur des modules au choix.

Dans la dynamique d'effectuer 30% de la formation en hybride, l'un des modules peut être un magistère.

Préconisations

- Engager un travail collaboratif en intelligence collective entre les différents acteurs du parcours de formation (conseillers en formation, inspecteurs, formateurs...)
- S'appuyer sur un recueil de besoins singuliers à travers des modalités différentes (sondage, enquête à différentes échelles...)
- Mettre davantage le formé dans une dynamique d'acteur de sa formation par un process de choix et une production finalisée au terme du parcours
- Traiter les enjeux académiques à hauteur de 60% des parcours
- Moderniser et dynamiser les schémas de formation par des approches hybrides, des modalités inversées, une part d'autoformation, un rythme de formation varié (visio courte versus séance plus longue, temps d'apports versus temps d'apports...)
- Se répartir les tâches jusqu'à la saisie

Parcours à l'entrée dans le métier

Objectifs

Les parcours de formation à l'entrée dans le métier concernent les néo-titulaires pendant les trois premières années ainsi que les contractuels première et deuxième années.

Ce sont de cursus de formation

Dans le but de :

- S'engager dans une démarche de développement professionnel pour faire évoluer ses pratiques Pédagogiques et didactiques
- Être acteur de son parcours de formation grâce à des choix de modules et de parcours
- Porter ses questions professionnelles en analyse de pratique, pour faire évoluer son enseignement en fonction de la singularité et de la diversité des situations professionnelles rencontrées.
- Etre en capacité d'identifier tous les acteurs du système éducatif au sein de l'académie de paris
- S'ouvrir aux nouveaux apports théoriques et scientifiques propices aux apprentissages et à la réussite de tous les élèves.
- Proposer un parcours à triple dimension : parcours transversal, parcours disciplinaire et formation de proximité.

Modalités :
Ces parcours de formation à l'entrée dans le métier s'architecturent s'élaborent avec des partenariats riches, précis et opérationnels :
- partenaire Inspé pour assurer le continuum de formation ;
- partenaire Canopé pour mutualiser l'outillage pédagogique ;
- partenaires universitaires ;
- partenaire CNAM ;
- partenaire entreprises

Architecture

Utilisation d'un outil d'auto-positionnement pour identifier ses besoins en formation

Choix des modules dans les parcours pour répondre à ses besoins en formation, aux thématiques académiques et à l'approche territoriale de l'école académique de la formation

Formalisation des parcours de formation selon trois architectures :

- Un tronc commun (30% du parcours) suivi de modules au choix

- Un tronc commun d'un volume égal à la totalité du parcours

- Un parcours construit uniquement sur des modules au choix.

Préconisations

- Concevoir un outil d'auto-positionnement en lien avec les compétences et les gestes professionnels
- Savoir dégager des objets de formation répondant aux enjeux de l'école de demain
- Proposer un accompagnement en proximité relevant de modalité et de territoires différents
- Favoriser des modalités hybrides et des moments d'échanges de pratiques entre pairs
- Elaborer des parcours dans une dynamique progressive, graduelle

Les parcours transversaux sont modélisés par l'EAFC ; et les parcours disciplinaires, conjointement EAFC et inspection.

Parcours de formation des formateurs académiques

Objectifs

Ce sont des cursus de formation, de un à deux ans, certificatifs/ diplômants ou non assurant le développement professionnel des formateurs au regard des enjeux de l'école.

La spécificité de l'académie de Paris impose aux formateurs de dépasser les quatre domaines de compétences du référentiel du formateur pour se positionner dans une démarche de développement professionnel :

- la capacité à travailler en réseaux de formateurs et en groupes collaboratifs,
- la capacité à sortir de sa seule démarche disciplinaire pour investir des enjeux transversaux académiques,
- la capacité à s'ouvrir à de nouveaux champs scientifiques permettant de répondre aux nouveaux enjeux éducatifs,
- la capacité à fonder sa démarche de formateur sur une recherche action.

Cette démarche de développement professionnel des formateurs académiques s'opère en lien avec le Lab constitutif de l'école académique de formation qui regroupe une cohorte de partenaires scientifiques :

- Laboratoire de Neurosciences de Paris V,
- Sciences Po Paris (ouverture sur les enjeux sociétaux),
- Cnam,
- Canopé,
- Lab numérique,
- Ergonomie, didactique professionnelle

Architecture

❶ Bilan de compétences permettant de construire son parcours de formation singulier au regard de ses besoins, de ses projets et de ses aspirations professionnelles à l'aide d'un questionnaire sous format numérique

❷ **Les formateurs effectuent un parcours régulier de connaissance des partenaires du Lab.**

Ce rendez-vous dans le format séminaire sera semestriel avec les 6 partenaires.

Durant chaque séminaire, trois modalités seront privilégiées :
- sensibilisation, inspiration, découverte des partenaires du Lab
- cercles de parole
- mise en travail collaboratif des formateurs autour des enjeux de l'EAFC avec les partenaires.

Public cible : cohorte de formateurs pourvus de décharges académiques, porteurs des parcours

Chaque formateur académique en décharge choisit un type de parcours en fonction de ses caractéristiques professionnelles :
- parcours CAFFA, CAFIPEMF en deux ans,
- parcours spécialisés post CAFFA avec un des six partenaires du Lab,
- parcours de partenariat pour répondre à un projet en formation (parrainage, compagnonnage, recherche action)

Préconisations

- S'engager dans une transformation et un développement professionnel
- Travailler en réseau, dans une logique de co-développement
- Optimiser l'émulation du groupe de formateurs académiques
- Inciter le formateur à entrer dans une posture de personne ressource pour l'académie de Paris.
- Articuler parcours professionnel des formateurs et prise en compte RH dans l'évolution professionnelle

SYNTHÈSE

Suite au Grenelle de l'éducation transformation de la DAFOR en École académique de la formation continue

Avec Qui ?

Nos valeurs

Une École qui aide tous les usagers à se construire dans leurs parcours professionnels tout au long de la vie.

Quand ?

Juin 2022.

Une école pour construire l'école de demain !

Le concept

Un programme
sur mesure encore plus resserré.

Un budget
de fonctionnement.

Une identité nouvelle et forte :
l'École des territoires.

Des priorités académiques
globales afin de traiter les priorités nationales dans une approche plus systémique et synthétique.

Un nouvel état d'esprit à impulser :
le choix de formation à fort impact.
La reconnaissance des compétences construites en formation.

Une culture
une pratique de l'évaluation des formations.

Un lieu
Création d'un pôle de professionnalisation des formateurs en Sorbonne.

L'ouverture à la recherche et au partenariat
pour permettre une nouvelle synergie par l'intelligence collective entre tous les acteurs.

Égalité des chances professionnelles
RH
↓
Évolution professionnelle.
Personnalisation
Valorisation.

L'offre de formation EAFC

Les nouveautés

300 **Formations inter-catégorielles**

20 à 30 parcours inter-catégoriels sur chaque thématique avec une part de l'offre accessible en ligne visant une plus value professionnelle pour tous les personnels sur ces enjeux.

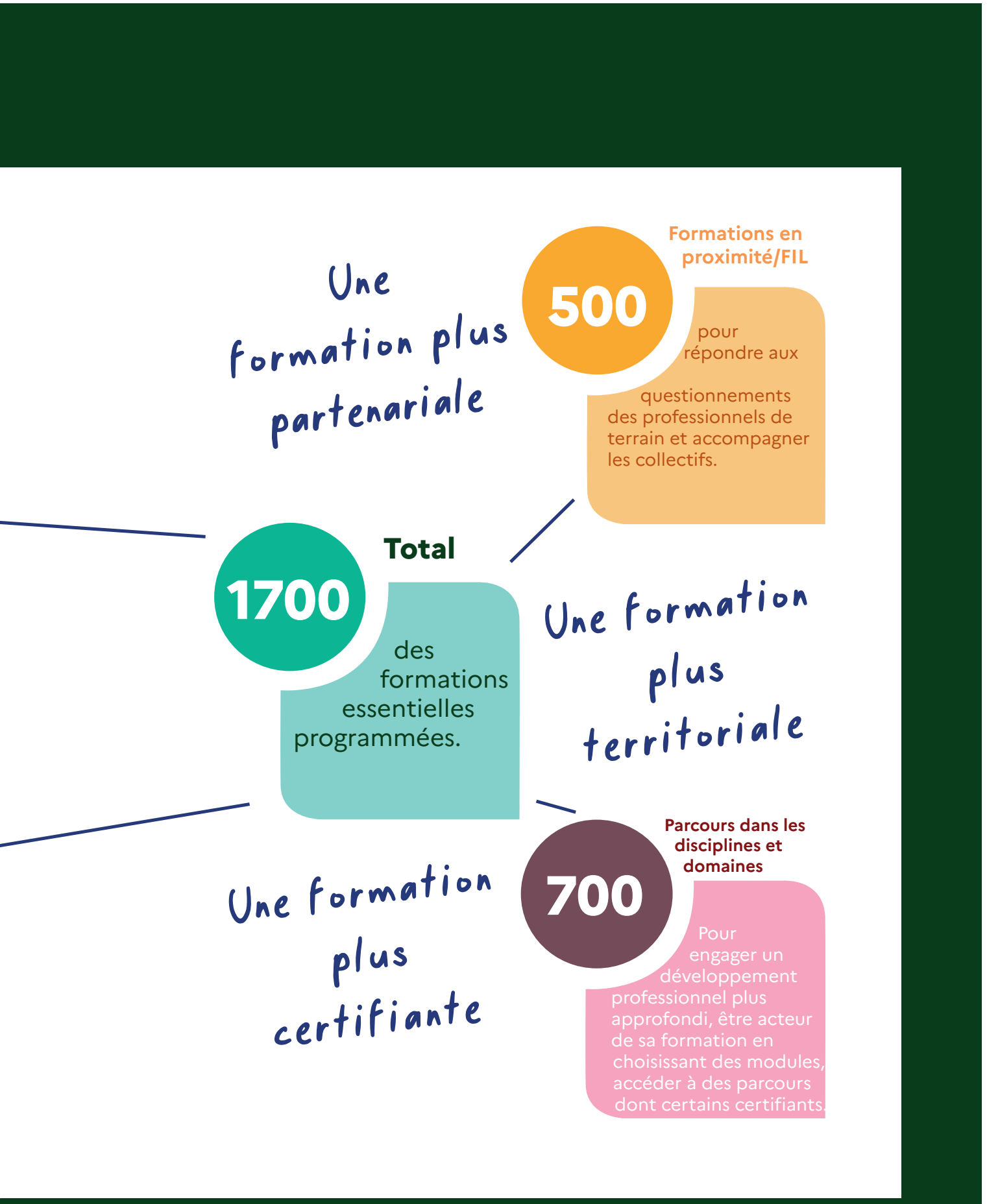
Autour d'un programme commun, d'une offre centrée sur les enjeux de l'école d'aujourd'hui et de demain : 10 thématiques essentielles

- **La petite enfance**
- **L'école des fondamentaux**
- **La justice sociale**
- **L'école du bien-être**
- **Le nouveau leadership**
- **La transformation du service public**
- **L'engagement dans les valeurs de l'école**
- **L'ouverture à la culture**
- **Des nouvelles alliances pour l'orientation et le décrochage**
- **L'accompagnement de tous les personnels dans leurs parcours**

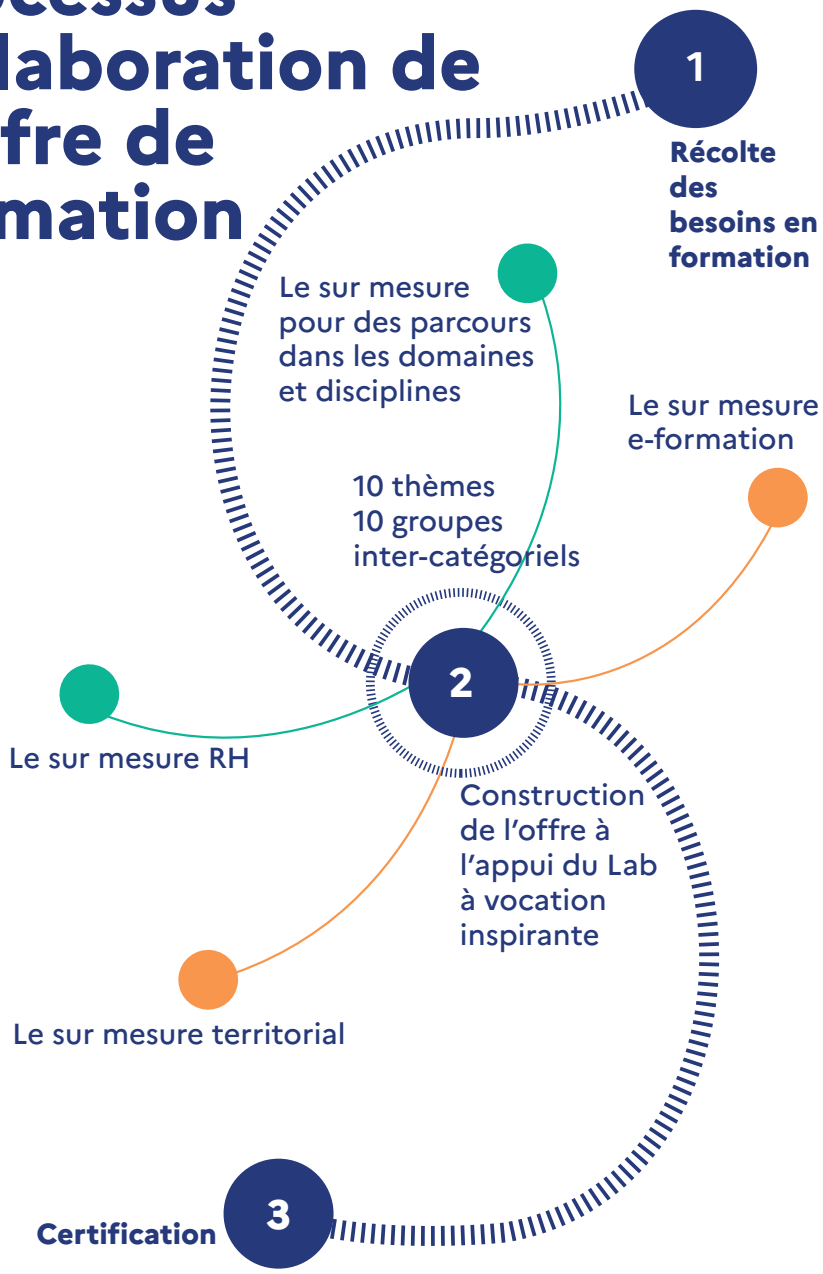
Une formation en parcours

200 **Parcours RH**

pour renforcer la professionnalité au regard des nouveaux enjeux sociétaux pour répondre aux attentes des usagers dans l'évolution de leurs parcours professionnels.


Une formation plus partenariale
500
Formations en proximité/FIL
pour répondre aux questionnements des professionnels de terrain et accompagner les collectifs.
1700
Total
des formations essentielles programmées.
Une formation plus territoriale
Une formation plus certifiante
700
Parcours dans les disciplines et domaines
Pour engager un développement professionnel plus approfondi, être acteur de sa formation en choisissant des modules, accéder à des parcours dont certains certifiants.

Représentation du processus d'élaboration de l'offre de formation



Définir des orientations stratégiques, rôle du conseil d'école présidé par le recteur et le directeur réunissant la direction académique, les délégations, les partenaires.

1- Identifier les besoins

- Évaluations
- Enquêtes
- Sondages
- Ateliers de diagnostic et solution…

2- Concevoir l'offre en inter-catégoriel dans des groupes thématiques, incluant les chercheurs, partenaires, experts.

Élaborer les parcours dans les domaines et disciplines :

- Intégration des priorités à 60% dans les disciplines
- Intégration des priorités à 100% dans les domaines.

S'inspirer, adapter, décliner pour une offre sur-mesure :

- e-formation,
- territorial (FIL),
- de circonscription,
- RH (entrée dans le métier…).

3- Certifier, qualifier, diplômer.

EAFC - Lab : construire autrement la formation continue

Travailler en intelligence collective !

Création de groupes inter-catégoriels par un référent qui constitue un réseau professionnel d'experts en lien avec la thématique.

Rencontre au Lab avec les chercheurs et les experts sur chaque thématique.

Janvier

Émergence du réseau des acteurs de l'école

Échanges et réfléxions

Co-construction sur une plateforme collaborative, forum.
Rendu de l'étape 1 étoffé et nourri par tout le collectif.

Février

Réflexion et action en continuum

Synérgie dans la création des parcours (20 à 30) sur la thématique pour engager un travail collaboratif avec les différents acteurs.

Mars

Opérationnalité et mise en action

Les bénéfices de la formation pour les acteurs de l'école

Profitez de la force d'un réseau !

Bénéficier d'un réseau d'experts ouvert à des partenaires variés, connecté au terrain pour vous aider à construire la formation.

Adhérez à un esprit d'école !

Participer à la vie de l'école pour partager l'actualité des formations, mettre en valeur vos actions et prendre part à des événements.

Élargissez votre champ de vision !

Les bénéfices de la formation pour les usagers

Personnalisez votre formation !

Une formation plus ambitieuse pour une carrière évolutive donc plus de mobilité

Une formation plus certifiante donc plus valorisante.

Soyez acteur de votre formation !

Une formation plus accompagnante donc plus adaptée

Une formation plus épanouissante pour un meilleur bien être au travail.

Optimisez votre formation !

1 rectorat | 3 sites

Enseignement scolaire au Visalto | 12 boulevard d'Indochine, 75933 Paris Cedex 19
Enseignement supérieur en Sorbonne | 47 rue des Écoles, 75230 Paris cedex 5
Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale d'Île-de-France |
Service départemental de la jeunesse et des sports | 6/8 rue Eugène Oudiné, 75634 Paris Cedex 13

www.ac-paris.fr | www.sorbonne.fr | communication.sorbonne@ac-paris.fr

@academie_paris | paris.academie | academie_paris