

Schéma directeur de la formation continue des personnels de l'éducation nationale 2019-2022

L'ensemble des personnels de l'éducation nationale (professeurs, inspecteurs, personnels de direction, administratifs, sociaux, de santé, de bibliothèques...) forme une communauté professionnelle diverse, animée par les valeurs qui fondent l'école républicaine et la volonté d'assurer l'épanouissement et la réussite de tous les élèves. Pour exercer pleinement ces missions, les personnels doivent, selon leurs fonctions, connaître les politiques ministérielles, notamment éducatives, mais aussi le cadre juridique ou opérationnel de leur action ; adapter leurs pratiques professionnelles aux évolutions scientifiques, techniques ou sociales ; et partager leurs expériences entre pairs. Le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse doit ainsi permettre à ses personnels d'accomplir leur vocation professionnelle par une formation adaptée et accompagner également ceux des personnels qui souhaitent connaître des évolutions professionnelles, soit au sein du service public de l'éducation, soit à l'extérieur de celui-ci.

Au croisement des priorités du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et de la réponse institutionnelle aux besoins de formation des personnels, le schéma directeur est un cahier des charges des plans de formation national, académique et de l'établissement.

I- Les principes applicables à la formation continue des personnels du ministère

Les principes sur lesquels repose le schéma directeur de la formation continue s'appliquent à ses déclinaisons annuelles, qu'elles soient nationales, académiques ou locales. Ces principes sont les suivants :

1. Le schéma directeur s'adresse à **l'ensemble des personnels** de l'Etat – professeurs, inspecteurs pédagogiques, personnels de direction, personnels d'éducation et d'orientation, personnels administratifs, sociaux, de santé – qui participent au service public de l'éducation.
2. Il traduit **le nécessaire continuum entre formation initiale, formation continuée et formation continue**. La formation continuée constitue notamment un enjeu essentiel, en ce qu'elle permet d'accompagner l'entrée dans la carrière des agents en inscrivant dans une perspective de moyen terme, prévisible et cohérente, les actions de formation dont ils bénéficient.
3. **Les actions de formation continue doivent être, aussi souvent que possible, menées en proximité**. Seront donc privilégiées les formations en école, en établissement et en réseau, notamment en lien avec le service RH de proximité, afin de proposer des services diversifiés aux personnels dans une logique d'établissements de service et de centre de ressources mutualisées.
4. **La diversification des viviers de formateurs** et la valorisation des compétences des professeurs, notamment celles acquises en formation universitaire ou professionnelle, est le corollaire du développement de la formation continue : outre la formation par les cadres pédagogiques du ministère, les actions de formation doivent valoriser la formation par les pairs ou par des intervenants extérieurs, notamment dans un cadre interministériel ou en lien avec l'enseignement supérieur.
5. La qualité, le niveau et la crédibilité de la formation continue impliquent que celle-ci soit certifiante et, aussi souvent que possible, **diplômante**.

6. **Le recours à l'ensemble des modalités de formation continue** (en présentiel, en distanciel, hybride, collective ou individuelle) doit être envisagé à tous les stades de la formation, en veillant à l'équilibre entre les différents formats et à leur séquençage dans la durée.
7. Afin de mieux accompagner les carrières et détecter les potentialités, la mise en œuvre du schéma directeur doit s'accompagner du développement d'outils permettant d'assurer **la traçabilité des formations suivies et des compétences acquises**.

II- Orientations de la formation continue pour les années 2019-2022

Intégrant les orientations pour la formation professionnelle tout au long de la vie de la Fonction publique, le schéma directeur vise trois objectifs :

1. **Se situer dans le système éducatif** : acquérir la formation institutionnelle ou le socle commun aux métiers afin de se situer dans son environnement professionnel en tant que fonctionnaire de l'Etat;
2. **Se former et perfectionner ses pratiques professionnelles** : s'adapter aux évolutions des métiers ;
3. **Etre accompagné dans ses évolutions professionnelles** : valoriser ses compétences, diversifier son parcours professionnel et de formation, notamment dans le cadre de mobilités.

Le portage des réformes et leur mise en cohérence s'appuie tout au long de l'année scolaire sur l'animation des corps d'inspection pédagogique du premier et du second degré, dans le cadre des Journées de l'Inspection générale.

Axe 1 : Se situer dans le système éducatif

Chaque personnel est avant tout un fonctionnaire de l'Etat qui doit pouvoir SE SITUER dans son environnement institutionnel et professionnel. Tous les personnels contribuent à améliorer la scolarisation et la réussite de tous les élèves. Ils doivent donc, chacun pour ce qui les concerne, s'approprier les transformations du système éducatif, ainsi que les évolutions qui traversent la société et à ce titre, ont des conséquences sur l'école et les politiques éducatives.

■ Cible : 100% des personnels doivent avoir bénéficié d'actions de formation dans tout ou partie de ces domaines, en fonction des responsabilités exercées, sur la période 2019-2022.

Publics : professeurs, inspecteurs pédagogiques, personnels de direction, personnels d'éducation et d'orientation, personnels administratifs, sociaux, de santé.

Les actions de formation continue menées au cours des années 2019-2022 porteront prioritairement sur :

- L'instruction obligatoire à 3 ans ;
- La mise en œuvre de la réforme du lycée et du baccalauréat : objectifs, contenus, modalités ;
- La réforme de la voie professionnelle : valorisation des filières, accompagnement des évolutions de la filière GA ;
- Les nouveaux programmes des lycées ;
- Les évaluations nationales et standardisées des élèves et des établissements ;
- La déontologie de la fonction publique : principes et modalités ;

- La culture juridique et les fondamentaux du droit de la fonction publique.

Axe 2 : Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles

Tout professeur, personnel d'encadrement ou agent du ministère de l'éducation nationale doit pouvoir bénéficier d'une formation continue qui lui permette d'approfondir certains aspects de ses pratiques professionnelles, d'actualiser ses connaissances, de se perfectionner, de renforcer son sentiment d'efficacité professionnelle ou plus généralement d'adapter ses pratiques professionnelles aux évolutions du monde contemporain, notamment au numérique. Un effort substantiel sera donc porté en la matière, à la fois au niveau national, académique et local. Il s'agit également de permettre à l'ensemble des personnels de savoir incarner et transmettre les valeurs de la République.

■ Cible : 100% des personnels doivent avoir bénéficié d'une formation complète sur tout ou partie de ces sujets sur la durée du schéma directeur

Les actions de formation continue en matière d'approfondissement des pratiques professionnelles doivent porter prioritairement sur les thématiques suivantes :

Public : tous les personnels :

- Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République
- Favoriser l'égalité des chances : optimiser les conditions d'apprentissage pour tous
- Favoriser une école inclusive : accueillir et accompagner les élèves en situation de handicap, quelles que soient ses fonctions
- Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail ;
- Savoir gérer les relations et conflits entre élèves ou avec les adultes : savoir-faire et savoir-être.

Public : personnels pédagogiques et psychologues de l'éducation nationale

- l'apprentissage des fondamentaux à l'école primaire ;
- le numérique et l'intelligence et l'artificielle dans le cadre pédagogique, notamment en lien avec la mise en place du CRCN et de la certification Pix ;
- les nouvelles approches pédagogiques liées à l'apport des sciences cognitives ;
- l'éducation artistique et culturelle, un levier de promotion sociale ;
- la qualité par l'évaluation standardisée des élèves et les établissements : faire de l'évaluation un levier d'amélioration des pratiques professionnelles.
- Le traitement de l'hétérogénéité et la prise en compte individualisée des élèves

Public : les personnels d'encadrement

- Savoir manager une équipe : animation d'un collectif de travail, attention portée aux collègues, protection et gestion des conflits ;
- Moderniser le service public : rendre intelligible à tous l'action poursuivie, savoir communiquer auprès des différents acteurs de la communauté éducative

Public : Personnels administratifs

- Les éléments constitutifs d'une culture juridique commune : droit public, droit pénal et droit civil ;
- la comptabilité publique ;
- la qualité de vie au travail : outils et techniques pour améliorer le bien-être au travail
- Accompagner les évolutions professionnelles : outils et savoir-faire en matière de gestion des ressources humaines

Public : Acteurs RH et de formation

- Mise en place d'une GRH de proximité dans les académies
- Professionnalisation des acteurs RH et de formation

Public : personnels sociaux et de santé

- La prévention
- Santé et sécurité au travail
- L'action sociale en faveur des personnels
- Formations au titre du DPC

Axe 3 : Etre accompagné dans son évolution professionnelle et valoriser ses compétences

Si les métiers de l'éducation, notamment l'enseignement, constituent souvent une vocation, les personnels du ministère peuvent également souhaiter connaître des évolutions professionnelles, soit au sein du ministère, soit en dehors de celui-ci, de manière temporaire ou définitive. Ces projets professionnels doivent être mieux pris en compte et, dans la mesure du possible, accompagnés par une offre de formation continue susceptible de valoriser les compétences et les talents.

La politique académique de formation doit réserver une partie de son action et un budget, de **10 à 20 % du budget alloué à la formation continue dans les académies**, pour répondre à la demande des personnels et les accompagner individuellement dans leur parcours professionnel dans le cadre des axes fixés par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 renforçant les droits à formation des agents publics et créant un droit à l'accompagnement personnalisé.

Ainsi, une attention particulière doit être accordée aux demandes à l'initiative de l'agent, qu'il s'agisse de demandes de formation, d'accompagnement à la mobilité, de préparation aux concours ou de projets de transition professionnelle. Il en sera de même pour les demandes à initiative locale formulées par les écoles et les établissements scolaires, notamment dans le cadre des projets d'établissements.

Le directeur des ressources humaines d'académie et le responsable académique de la formation mettent en place, avec l'aide des chefs d'établissement, des conseillers RH de proximité, des conseillers Mobilité carrière (CMC) et des inspecteurs du premier et du second degré, notamment pour les demandes formulées lors des rendez-vous de carrière, un recueil et une analyse annuels, qui doivent déboucher sur un accompagnement des projets des personnels sous réserve des moyens disponibles. En tout état de cause, toute demande de formation est instruite et, après accord du chef d'établissement ou de rectorat, mise en œuvre dans un délai indiqué préalablement à la personne concernée.

▣ Cible :10 à 20% des budgets alloués à la formation continue des personnels

III. Modalités de mise en œuvre

Déclinaison annuelle nationale et territoriale du schéma directeur

Au niveau national, un programme national de formation (PNF) annuel décline les priorités du schéma directeur et les complète par des actions de formation ciblées. Il s'adresse principalement aux personnels d'encadrement académique et départemental qui ont pour mission, sous l'autorité du recteur, de concevoir, d'encadrer et de mettre en œuvre la politique éducative nationale. Il privilégie la formation des cadres, la formation de formateurs, le développement de réseaux nationaux et académiques de formateurs.

Dans le cadre de la politique académique, le plan académique de formation (PAF) est décliné selon les orientations du schéma directeur. Il doit répondre de manière très concrète aux besoins réels des personnels dans l'exercice de leur métier ainsi qu'à leurs demandes. Il est associé à la mise en place d'un dispositif de collecte et d'instruction des demandes des personnels, qui s'appuie notamment sur le réseau des conseillers RH de proximité. Il traduit notamment les spécificités territoriales et propose des actions cohérentes avec les ressources mobilisables localement. Outre qu'il s'appuie sur les formateurs de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur, il fait appel à un vivier de formateurs diversifié, issus notamment de la fonction publique de l'Etat ou des autres fonctions publiques lorsque la thématique abordée le justifie.

La diversification des moyens de formation s'appuie sur des actions en présentiel – les ateliers résidentiels, donc dans les lieux d'exercice des fonctions ou dans des lieux proches devant être systématiquement recherchés –, en distanciel et hybrides, notamment grâce à la plateforme M@gistère, à laquelle les académies facilitent l'accès à leurs personnels.

Modalités de formation certifiantes et diplômantes

Les services privilégient les formations certifiantes et diplômantes, en lien avec l'enseignement supérieur, et en favorisant les validations des acquis de l'expérience (VAE), ainsi que les préparations aux examens et concours. Sont également privilégiées les formations certifiantes qui permettent d'exercer d'autres activités professionnelles. Lorsque les personnels reprennent des études en vue de l'obtention d'un diplôme, soit à l'appui de l'exercice de leurs missions, soit en vue d'une évolution professionnelle au sein du ministère de l'éducation nationale, les académies peuvent prendre en charge, en fonction des moyens disponibles, tout ou partie des frais de scolarité.

Les académies veilleront à favoriser la capitalisation et la traçabilité des qualifications acquises de manière à valoriser les compétences des personnels. Elles constituent des viviers de compétences et de ressources auxquels elles font appel, dans le cadre de la formation et des mobilités, notamment à l'international.

Elles mobilisent également les outils de l'accompagnement personnalisé les plus pertinents pour répondre aux demandes individuelles correspondant à un projet professionnel : le bilan de compétences, le compte personnel de formation, le congé de formation professionnelle, la période de professionnalisation et le congé mobilité pour les personnels contractuels.

Des moyens accrus progressivement

Au titre du budget « hors titre 2 », le ministère souhaite engager un montant similaire en 2020, le temps de la mise en place du dispositif, ces crédits étant appelés à augmenter en 2021 et 2022.

Opérateurs

Outre les directions de l'administration centrale et les académies, plusieurs opérateurs participent à la formation continue des personnels du ministère :

L'institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF)

La formation dispensée par l'IH2EF doit permettre aux personnels d'encadrement d'être pleinement opérationnels dans leurs missions, de comprendre les enjeux, le sens et l'esprit des politiques conduites afin qu'ils puissent les porter au mieux auprès des personnels, et d'anticiper les évolutions à venir par une démarche réflexive.

L'IH2EF assure, en complément des académies et en lien étroit avec celles-ci, la formation initiale et continue des personnels de direction et d'inspection, ainsi que de certains personnels d'encadrement administratifs. Il accueille également des promotions annuelles d'auditeurs externes qui souhaitent découvrir les différentes dimensions du système éducatif.

Les Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPÉ)

Les Instituts, en lien avec les académies, contribuent à la formation continue des personnels enseignants et d'éducation et participent ainsi au continuum de formation, initiale, continuée et continue, au plus près des conditions dans lesquelles ils exercent leur mission. Au croisement des enjeux des ministères de l'éducation nationale et de la jeunesse et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, les instituts garantissent une formation pluridisciplinaire de haut niveau, irriguée par la recherche et permettant de mieux articuler pratique et théorie. A la suite de la refonte de la formation initiale, ils ont vocation à assurer une large part de la formation continuée, en faisant appel à un vivier élargi de formateurs.

Le réseau Canopé

La mission fondatrice du Réseau Canopé est de renforcer l'action de la communauté éducative en faveur de la réussite des élèves. Canopé a vocation à apporter des supports de formation continue en ligne pour les professeurs, ainsi que des contenus professionnels et pédagogiques, notamment dans le cadre des ateliers en établissement (ou ateliers résidentiels), co-construits avec les équipes de direction et l'équipe pédagogique pour répondre aux besoins de formation des enseignants et de tous les personnels qui encadrent les élèves. Ces ateliers interviennent dans le cadre de la politique de formation continue menée par les rectorats.

De manière générale, la déclinaison des formations nationales au niveau local s'appuie sur les acteurs académiques de la formation, en particulier, pour les personnels pédagogiques, ceux détenteurs des certificats de formateurs (CAFFA, CAFIPMF). La coordination de la formation pédagogique des formateurs est assurée au niveau national par la DGESCO et l'IGEN.

Suivi de la mise en œuvre du schéma directeur

Le suivi de la mise en œuvre du schéma directeur est assuré conjointement par la DGESCO et la DGRH. Il fait l'objet d'une déclinaison académique transmise à ces deux directions, qui mènent des actions d'animation du réseau des responsables académiques de la formation. Chaque année, les rectorats communiquent au directeur général de l'enseignement scolaire et au directeur général des ressources humaines un état de la réalisation de leur plan de formation (formations menées, parcours des formateurs, actions de formation menées dans le cadre de l'évolution professionnelle des agents, crédits consommés, justification de l'éventuelle insuffisante consommation desdits crédits).

Le présent schéma fixe ainsi les principes, orientations et modalités applicables à la formation continue des personnels pour les années 2019-2022, afin de garantir la pleine satisfaction de cette priorité ministérielle : au service des personnels et pour la réussite de tous les élèves.