



ACADÉMIE
DE GRENOBLE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

CAHIER DES CHARGES DE LA FORMATION



2026-2027

1.	STRATEGIE ACADEMIQUE POUR LA FORMATION	6
1.1.	Schéma directeur national de la formation	6
1.2.	Orientations stratégiques	8
1.2.1.	Accompagner tous les personnels tout au long de leur carrière	8
1.2.2.	Accompagner les parcours professionnels en proximité des contextes d'exercice des agents ..	9
1.2.3.	Des formats de formation efficaces pour le développement des pratiques professionnelles	9
1.2.4.	Synthèse des orientations stratégiques.....	10
1.3.	L'École Académique de la Formation Continue	10
1.3.1.	Missions	10
1.3.2.	Gouvernance et organigramme	11
1.3.3.	Maillage territoriale	12
1.3.3.1.	Réseau des ressources humaines de proximité	12
1.3.3.2.	Réseaux territoriaux d'éducation	12
1.3.3.3.	Réseaux d'éducation prioritaires, cité éducative et territoires éducatifs ruraux	13
1.3.3.4.	Réseau des référents formation et conseillers territoriaux en formation.....	13
1.3.3.5.	Déclinaison départementale	13
1.3.4.	Le réseau partenarial.....	13
1.3.4.1.	Partenariat avec les universités.....	13
1.3.4.2.	Partenariat INSPE-EAFC.....	13
1.3.4.3.	Partenariat CANOPE-EAFC	14
1.3.4.4.	Synthèse des principaux partenariats	15
2.	PROGRAMME ACADEMIQUE DE FORMATION (PRAF).....	18
2.1.	Calendrier annuel de construction de l'offre de formation	18
2.2.	Modalités de déploiement de l'offre de formation	18
2.2.1.	Modalité de participation aux actions de formation	18
2.2.2.	Formations hors temps de face-à-face pédagogique	19
2.3.	Structure de l'offre de formation.....	22
2.3.1.	Volet 1 : débiter dans son métier.....	22
2.3.1.1.	Culture professionnelle commune	22
2.3.1.2.	Des parcours intégrés de formation pour débiter	23
2.3.2.	Volet 2 : se développer professionnellement.....	23
2.3.2.1.	Se renforcer et se perfectionner pour une école équitable et efficace	23

2.3.2.2.	Porter ensemble les ambitions de l'Ecole.....	28
2.3.2.3.	Prévenir les risques et accompagner les personnels	37
2.3.3.	Volet 3 : évoluer dans sa carrière	38
2.3.3.1.	Former les acteurs de la formation	38
2.3.3.2.	Formations promotionnelles et certifications	39
2.3.3.3.	Accompagnement à l'évolution professionnelle	40
2.4.	Les acteurs de la formation	40
2.5.	Ingénierie de formation	42
2.5.1.	Un apprentissage professionnel multidimensionnel	42
2.5.2.	Un continuum de formation.....	43
2.5.2.1.	Une intégration des objets de formation	43
2.5.2.2.	Des parcours de formation pluriannuels	43
2.5.2.3.	Un environnement d'apprentissage professionnel de proximité et articulé	44
2.5.3.	Une évaluation des formations	45
2.5.3.1.	Terminologie	45
2.5.3.2.	Evaluer à différentes échelles	45
2.5.4.	Un suivi et une valorisation des parcours de formation.....	46
2.5.5.	Le pôle pilote Pégase	46
3.	CONSTRUCTION ET MISE EN ŒUVRE DE L'OFFRE DE FORMATION	48
3.1.	Appel d'offre.....	48
3.1.1.	Tableau des offres, nommés T_Offres	48
3.1.2.	Les Formations d'Initiative Territoriale.....	48
3.1.3.	Pour le premier degré	48
3.1.4.	Personnels Engagement, Jeunesse et Sports	49
3.2.	Déploiement de l'offre de formation	50
3.2.1.	Stratégie de communication	50
3.2.2.	Modalités de candidature.....	50
3.2.2.1.	Candidature individuelle	50
3.2.2.2.	Campagne de FIT	51
3.2.2.3.	Convocation aux formations à public désigné	51
3.2.2.4.	Campagne de formation collective	51
3.2.3.	Calendrier de déploiement.....	51
3.2.3.1.	Calendrier de lancement des formations.....	51

3.2.3.2.	Calendrier de déploiement des formations à destination des personnels.....	52
3.3.	Opérationnalisation de la formation	52
3.3.1.	Les réunions de formateurs	52
3.3.2.	Les formations en présentiel.....	52
3.3.2.1.	Prise en charge des frais de déplacement	52
3.3.2.2.	La rémunération des formateurs	53
3.3.3.	Les formations à distance	53
3.3.3.1.	Les parcours de formation asynchrones (m@gistère)	53
3.3.3.2.	Les formations synchrones à distance	54
3.3.4.	Rémunération sur devis	54
3.3.5.	Tutorat et accompagnement.....	55
3.3.6.	Conception de formation.....	55
3.3.7.	Coordination	55

Édito de M. le recteur

Dans un contexte où les attentes éducatives évoluent et où les environnements de travail se complexifient, notre ambition demeure inchangée : garantir la réussite de chaque élève et l'épanouissement professionnel de tous les personnels. La formation continue est l'un des leviers majeurs pour atteindre cet objectif. Elle ne se limite pas à l'acquisition de compétences : elle incarne une dynamique collective, fondée sur la coopération, la recherche et l'innovation.

Le nouveau projet académique fixe un cap clair :

- Faire du bien-être ensemble une condition première de toute politique éducative, pour les élèves comme pour les personnels ;
- Mobiliser les compétences académiques pour des pratiques pédagogiques équitables et efficaces, afin de réduire les inégalités de destin ;
- Déployer une école en proximité, au plus près des territoires et des contextes d'exercice.

Dans cette perspective, la formation continue doit accompagner la transformation des pratiques professionnelles, à chaque étape de la carrière des personnels, en s'appuyant sur les données probantes issues de la recherche. Ainsi, le programme académique de formation est conçu pour accompagner l'entrée dans le métier des différentes catégories de personnels, soutenir et renforcer les pratiques professionnelles des personnels expérimentés, et accompagner celles et ceux qui aspirent à une évolution professionnelle. Pour y parvenir, nous transformons nos formats de formation : des dispositifs pluriannuels, en contexte, au cœur des classes, qui alternent analyse réflexive, apports conceptuels et mises en pratique. Cette approche favorise l'émergence de collectifs apprenants et renforce la cohérence pédagogique, de la classe au pilotage.

Cette ambition pédagogique s'articule avec la feuille de route RH 2026 de l'académie, qui place l'accompagnement des personnels au cœur de la stratégie académique. La formation continue contribue : à renforcer l'attractivité des métiers de l'Éducation nationale, en valorisant les compétences et en soutenant l'intégration des nouveaux arrivants, à fidéliser les agents, grâce à des parcours de professionnalisation, des dispositifs de mobilité et des formations adaptées aux transitions professionnelles, à développer les conditions de travail propices, en favorisant la qualité de vie au travail, la prévention des risques et l'égalité professionnelle, à accompagner la transformation managériale, en outillant les cadres pour un pilotage collaboratif et bienveillant.

Ce cahier des charges reflète la volonté d'accompagner chaque professionnel dans son parcours, en valorisant ses compétences et en soutenant son développement professionnel. Il s'agit de créer un environnement où la formation devient un moteur d'innovation, de confiance et de réussite partagée. Ensemble, faisons de la formation continue un levier pour une école plus juste, plus efficace et attentive à tous ses personnels.

1. Stratégie académique pour la formation

La formation des personnels est un axe fort de la politique ministérielle. La publication des schémas directeurs nationaux successifs (2019-2022, 2022-2025, 2025-2029) en donnent le cadre. Ils visent à proposer une stratégie de formation pluriannuelle permettant aux académies de penser leur propre offre de formation sur un temps long.

Le cahier des charges de la formation continue de l'académie de Grenoble s'inscrit dans cette dynamique. Il définit le cadre de construction des différents volets du Programme Académique de Formation (PAF) qui s'adresse à l'ensemble des personnels. L'offre de formation décline ensuite toutes les actions de formation qui opérationnaliseront les différentes parties du Programme Académique de Formation.

1.1. Schéma directeur national de la formation¹

Au croisement des priorités du ministère de l'Éducation Nationale et de la réponse institutionnelle aux besoins de formation des personnels, le schéma directeur est un cahier des charges du Plan National de Formation comme des Programmes Académiques de Formation.

¹ Circulaire du 16-6-2025, schéma directeur de la politique de formation continue des personnels de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports – 2025-2029 (<https://www.education.gouv.fr/bo/2025/Hebdo25/MENH2516757C>)

Schéma directeur de la politique de formation continue des personnels de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports 2025-2029

Priorités du schéma directeur de la politique de formation continue

Le schéma directeur s'articule autour de 8 axes fixant les priorités de formation. Ces axes sont déclinés en 31 actions prioritaires de formation.

Compétences spécifiques Jeunesse et Sports

- A30 : Professionnaliser les agents sur l'engagement et la vie associative.
- A31 : Renforcer l'expertise technique et réglementaire dans le champ du sport.

Transitions écologique et numérique

- A25 : Former tous les agents aux enjeux et leviers de la transition écologique.
- A26 : Accompagner les projets éco-responsables dans les services et écoles.
- A27 : Développer la formation à l'intelligence artificielle et son usage raisonné.
- A28 : Renforcer la pensée informatique et les compétences numériques (CRCN).
- A29 : Former les agents à la cybersécurité et à la protection des données.

Sécurité, bien-être et santé

- A21 : Former aux stratégies de bien-être et à l'éducation à la sexualité.
- A22 : Lutter contre le harcèlement, les violences sexistes et protéger l'enfance.
- A23 : Former à la gestion de crise et aux premiers secours en santé mentale.
- A24 : Veiller à la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail (QVT).

École et ministères inclusifs et accessibles

- A18 : Former à la conception universelle des apprentissages et aux besoins particuliers.
- A19 : Développer la coopération avec les familles et les partenaires médico-sociaux.
- A20 : Sensibiliser l'ensemble des agents aux principes d'égalité et de diversité.

Valeurs de la République et principes du service public

- A1 : Déployer la formation obligatoire à la laïcité et la lutte contre les discriminations.
- A2 : Former à l'esprit critique, à la citoyenneté et à la prévention de la radicalisation.
- A3 : Former les agents sur le système éducatif, leurs droits et leurs obligations.

Réussite des élèves et qualité de l'enseignement

- A4 : Former aux pédagogies efficaces en français et en mathématiques.
- A5 : Améliorer les apprentissages en maternelle par la recherche sur le développement de l'enfant.
- A6 : Renforcer les didactiques disciplinaires et l'éducation aux médias.
- A7 : Accompagner les personnels dans l'aide à l'orientation des élèves
- A8 : Soutenir les parcours éducatifs (EAC, citoyen, santé).
- A9 : Renforcer les compétences en conduite de classe.
- A10 : Optimiser la complémentarité des différents temps éducatifs.

Compétences managériales et de pilotage

- A11 : Former les encadrants au management d'équipe et au dialogue social.
- A12 : Renforcer le pilotage pédagogique des directeurs et inspecteurs via les indicateurs.

Professionalisation et spécificités des métiers

- A13 : Créer des parcours de formation profilés par métier.
- A14 : Former les acteurs des filières financières, de l'achat et de l'audit.
- A15 : Accompagner la montée en compétences de la communauté RH.
- A16 : Former les acteurs de l'accompagnement personnalisé.
- A17 : Professionnaliser les ingénieurs de formation et les formateurs.



Modalités de Suivi

Le pilotage est assuré par les directions générales (DGRH, DGESCO) en collaboration avec les directions des sports et de la jeunesse. L'évaluation s'appuie sur des enquêtes, des séminaires de mutualisation et des dialogues stratégiques de performance. Le Plan National de Formation (PNF) est scindé en deux volets : Éducation nationale et Jeunesse/Sports/Vie associative.

Source : Bulletin officiel n° 25 du 19 juin 2025

1.2. Orientations stratégiques

La politique académique de formation continue vise le double objectif d'accompagner l'ensemble des parcours professionnels des agents en répondant davantage à leurs besoins et d'accompagner la mise en œuvre des politiques nationales et académiques. Ce double accompagnement se déploie dans la mise en place des différentes réformes et dans l'attention portée aux agents constitutive de la feuille de route RH de l'académie.

Cette politique a pour ambition de créer un écosystème de formation en s'appuyant sur une collaboration étroite entre personnels, formateurs et chercheurs. Cet écosystème vise à créer trois dynamiques de formation : accompagner tous les personnels tout au long de leur carrière, accompagner les parcours professionnels en proximité des contextes d'exercice, mettre en œuvre des formats de formation efficaces pour le développement de pratiques professionnelles efficaces.

Cet écosystème est complètement intégré à la feuille de route RH de l'académie pour répondre aux enjeux d'attractivité des métiers de l'éducation nationale et de fidélisation des agents. L'académie reconnaît l'action de tous les agents en accompagnant et en valorisant leurs parcours professionnels. L'objectif est de proposer à chacune et chacun un véritable continuum de formation. Ainsi la formation devient un levier pour progresser dans sa carrière, pour acquérir de nouvelles compétences, pour améliorer ses connaissances et se tenir informé des meilleures pratiques dans son domaine. Cela renforce l'expertise et la capacité à agir. La coopération de tous autour d'objectifs partagés et la promotion de collectifs de travail pour accompagner l'évolution des métiers et pour développer le travail collaboratif et en réseau concourent à l'installation de bonnes conditions de travail. L'accompagnement apporté par la formation au renforcement de l'ensemble des processus RH contribue à une gestion des ressources humaines plus attentive à tous les stades de la carrière de chaque agent.

1.2.1. Accompagner tous les personnels tout au long de leur carrière

L'académie veillera au déploiement d'une offre de formation à destination de l'ensemble des personnels comme en témoignent les volumes de formations pour l'année 2024-2025 où ce sont près de 61 000 journées stagiaires qui ont été réalisées à destination des enseignants du second degré, près de 56 000 à destination des enseignants du premier degré et 20 000 en direction des autres catégories de personnel de l'académie.

Quatre lignes directrices fortes soutiendront cet objectif ambitieux :

- poursuivre la consolidation de l'offre de formation pour tous les personnels entrant dans le métier qu'ils s'agissent des nouveaux arrivants au rectorat ou dans les services déconcentrés, des personnels d'enseignement et d'éducation stagiaires comme des enseignants contractuels ;
- consolider l'offre de formation des personnels administratifs tout à la fois dans une dynamique d'appropriation d'une culture commune aux différents métiers et dans une perspective de renforcement des spécificités de certaines fonctions, fonctions RH et financières, par exemple ;
- veiller à l'appui aux personnels qui ressentent le besoin d'être accompagnés dans leur évolution de carrière ou dans le renforcement de compétences professionnelles ;
- accompagner les évolutions des métiers en déployant des offres de formation adaptables à l'évolution des contextes d'exercice professionnel.

1.2.2. Accompagner les parcours professionnels en proximité des contextes d'exercice des agents

L'ambition d'accompagner tous les personnels, tout au long de leur carrière, s'accompagne de la volonté de promouvoir des dispositifs de formation qui se déploient au plus près des contextes d'exercice des agents.

L'objectif est tout d'abord de prendre en compte et de répondre aux besoins de formation des personnels, besoins identifiés à la fois par les agents eux-mêmes et les personnels qui les accompagnent. Mais, il s'agit aussi de répondre aux enjeux et perspectives des territoires et des services. La formation doit pouvoir répondre à tous les besoins exprimés et permettre la prise en compte des contextes, du pilotage local des politiques publiques et de la gestion des ressources humaines. Cette opportunité est rendue possible grâce à la pluralité des modalités d'accès à l'offre de formation qui peuvent être individuelles, collectives ou à l'initiative des cadres de l'institution.

L'objectif est bien ensuite d'inscrire la formation dans l'environnement local des personnels. Par l'hybridation, la formation rapproche les personnels des contenus scientifiques et techniques. Elle crée aussi un environnement d'apprentissage professionnel pour tous les agents et donne l'opportunité d'appartenir à des collectifs apprenants qui favorisent un développement professionnel continu et permet l'émergence d'une réflexivité professionnelle.

L'environnement d'apprentissage professionnel a vocation à articuler de façon cohérente, le cadre institutionnel, les éléments de contexte, le management de proximité et l'accompagnement, les outils professionnels et les ressources, les collectifs de travail et les dispositifs de formation. Cet alignement est le gage d'un contexte professionnel riche et fructueux.

Ainsi, l'offre de formation devra se déployer dans le cadre d'une dynamique territoriale, en particulier à l'échelle des réseaux d'établissements, impulsée par l'académie et/ou à l'initiative des agents, des pilotes ou des collectifs professionnels. Cette perspective sera incitée et valorisée dans la construction de l'offre de formation.

De plus, l'offre de formation devra privilégier des objectifs et contenus qui s'inscrivent dans cette ambition de répondre aux priorités de formation, des agents et des pilotes. Ainsi, l'offre de formation sera priorisée en ce sens et les choix opérés seront rendus lisibles et explicites à tous les acteurs et usagers de la formation.

Enfin, l'offre de formation devra faire une large place à la formation inter-catégorielles et inter-degrés, dans tous les champs professionnels où l'interaction et la collaboration est un gage d'amélioration. Ce défi est aujourd'hui porté par tous les acteurs de la politique académique et de la formation et les opportunités sont continuellement recherchées.

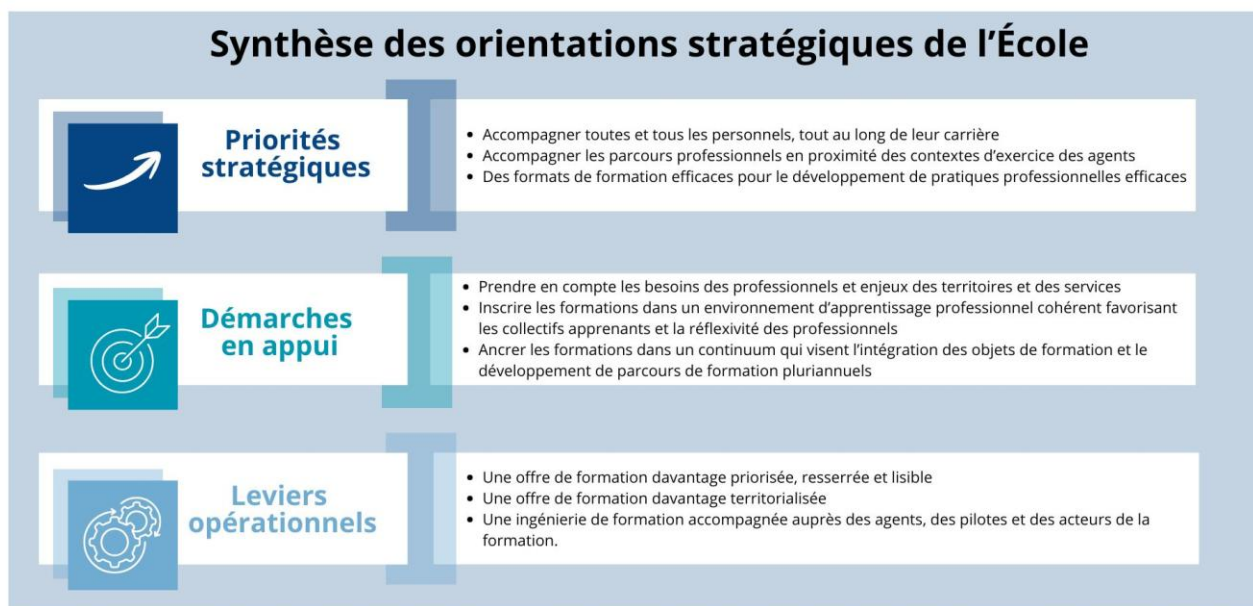
1.2.3. Des formats de formation efficaces pour le développement des pratiques professionnelles

Pour répondre à l'enjeu d'une formation professionnelle de tous les agents, en proximité de leur contexte d'exercice, il est nécessaire de déployer une offre de formations pertinentes et efficaces.

Cet enjeu d'efficacité s'inscrit dans une double exigence : le développement de connaissances et compétences professionnelles éprouvées et le déploiement de formats de formation efficaces. Il s'agit de répondre à cette double injonction en appuyant la conception des formations sur les données de la recherche scientifiques en éducation, en didactique professionnelle et en ingénierie de formation.

Ainsi, l'ambition est d'inscrire l'offre de formation dans un continuum de formation qui implique, à la fois l'articulation et l'intégration des objets de formation et la construction de parcours de formation pluriannuels, qui s'appuient sur des allers-retours réguliers avec la pratique professionnelle. C'est dans ce cadre que les actions de formation contribueront à l'évolution des pratiques et au développement professionnel continu des agents.

1.2.4. Synthèse des orientations stratégiques



1.3. L'École Académique de la Formation Continue

1.3.1. Missions

L'Ecole Académique de la Formation Continue (EAFC) est une division du rectorat de l'académie de Grenoble, son action est conduite sous l'autorité de Monsieur le recteur et dans le cadre de fonctionnement défini par le secrétariat général de l'académie.

L'EAFC a pour mission de coordonner et de mettre en œuvre l'ensemble des formations professionnelles des personnels de l'académie de Grenoble. Pour cela, l'ambition est de proposer chaque année un programme académique de formation cohérent, qui répond aux ambitions, priorités et besoins, nationaux, académiques et locaux, en s'appuyant sur les démarches stratégiques et les leviers d'action identifiés et présentés dans le présent cahier des charges.

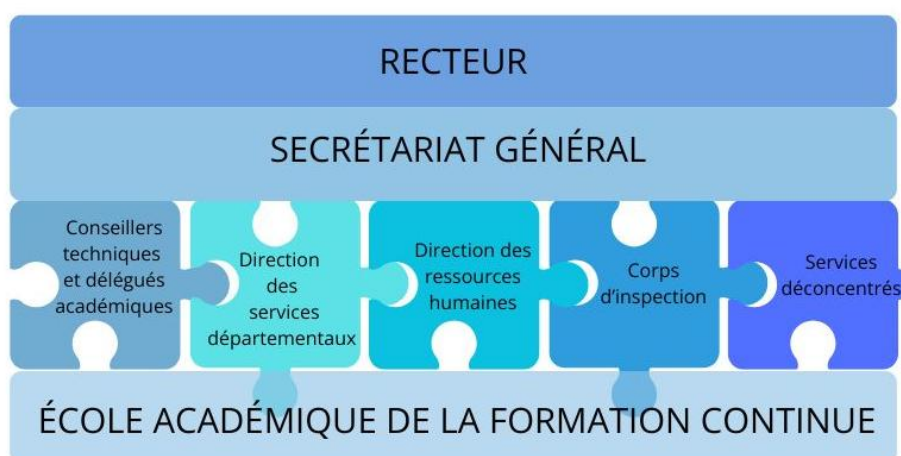
Dans le cadre d'un appel d'offre de formation et par un accompagnement continu, l'EAFC garantit la cohérence et la pertinence de l'offre de formation ainsi constituée et proposée à l'ensemble des personnels et pilotes de l'action publique au sein de l'académie.

L'EAFC veille ensuite à la qualité de l'ingénierie pédagogique et du déploiement des formations : l'organisation, la convocation des participants et des intervenants, l'exécution financière et l'évaluation des dispositifs de formation.

La maîtrise de l'ensemble des enjeux stratégiques et des processus de formation fait de l'EAFC un acteur clé pour l'évaluation de la politique académique de formation, elle y contribue par une analyse et un diagnostic régulier des données de la formation. De plus, au regard du levier que constitue la formation continue pour l'amélioration des pratiques professionnelles et de la réussite de l'Ecole, l'EAFC est un acteur important pour accompagner et servir les ambitions et le pilotage académique et local.

1.3.2. Gouvernance et organigramme

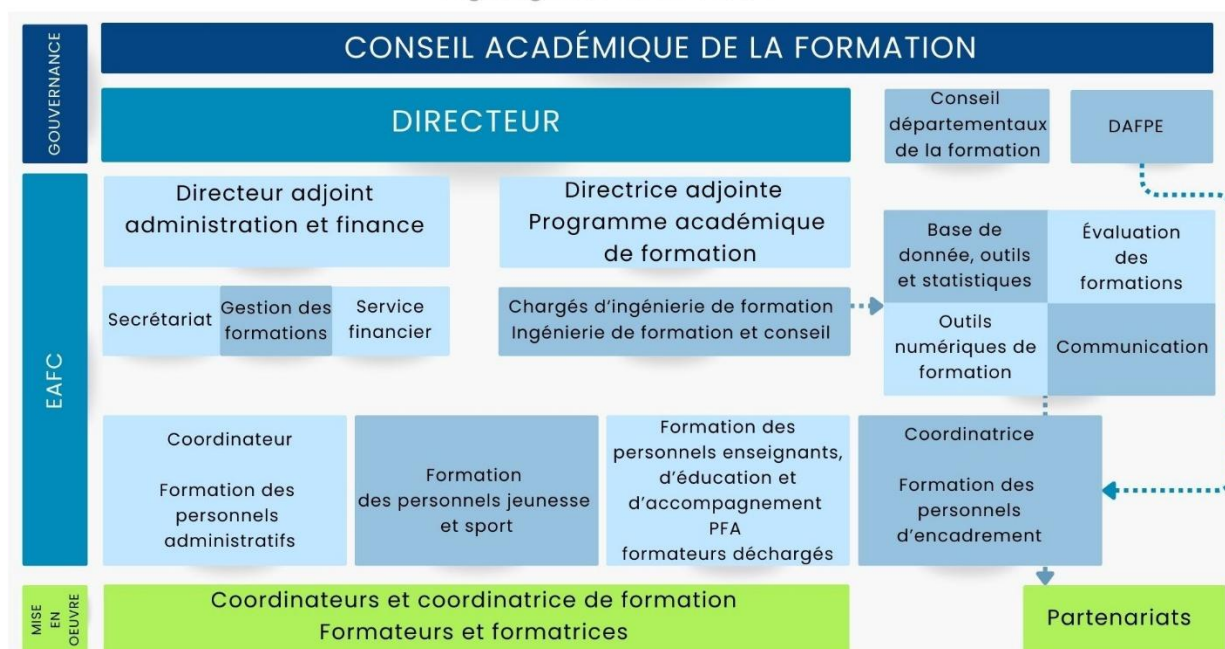
L'École Académique de la Formation Continue est placée sous l'autorité directe du recteur et en lien fonctionnel avec le secrétariat général. Au sein du secrétariat général, la direction des ressources humaines participe activement à la définition du cahier des charges et des contenus de formation déployés par l'EAFC. Les relations étroites avec les directions et services académiques, les différentes délégations et les corps d'inspection placent l'École Académique de la Formation Continue au cœur d'un réseau d'acteurs porteurs de problématiques partagées et de démarches cohérentes qui irriguent l'ensemble des actions de formation.



L'EAFC est pilotée par un directeur appuyé par une directrice adjointe en charge de l'ingénierie de formation et un directeur adjoint en charge de l'administration et du budget. L'équipe de direction conduit et anime un collectif de chargés d'ingénierie de formation et de gestionnaires administratifs et financiers au service de la politique académique de formation.

L'équipe des chargés d'ingénierie de formation assure dans ses missions : appui en ingénierie de formation et conseil aux pilotes de formation, mais aussi des fonctions supports transverses : gestion des bases de données et outils statistiques, outils numériques de formation, évaluation des formations, communication, animation des partenariats.

Organigramme de l'EAFC



L'activité de l'EAFC est impulsée et régulée par deux instances : le Conseil Académique de la Formation (CAF) et le Comité Social d'Administration (CSA).

Le Conseil Académique de la Formation se réunit deux fois par an. Présidé par le recteur, il réunit la directrice et les directeurs académiques des services de l'éducation nationale, la secrétaire générale, la directrice des ressources humaines, les conseillers et conseillères techniques du recteur, les partenaires de l'EAFC et les représentants des personnels. Dans sa première réunion, il examine le bilan de l'offre de formation continue déployée l'année précédente tout en soulignant les dynamiques en cours et en commençant à dessiner des perspectives d'évolution pour l'année suivante qui déboucheront sur la présentation du cahier des charges de la formation continue lors de sa deuxième réunion.

Le Programme Académique de Formation (PrAF) est soumis pour avis au Comité Social d'Administration (CSA) avant approbation du recteur. L'offre de formation qui réunit l'ensemble des actions de formation inscrites au PrAF est publiée à la suite du CSA.

1.3.3. Maillage territoriale

Pour répondre à l'ambition d'une offre de formation au plus près des contextes d'exercice des agents, l'EAFC institue comme principe de s'appuyer sur le pilotage territorial et les réseaux qui structurent l'académie.

Parce qu'ils sont porteurs d'une connaissance fine des problématiques professionnelles, chacun devient la référence pour construire la dynamique de formation. L'EAFC les mobilise et les accompagne pour identifier les besoins spécifiques, pour structurer et planifier les actions de formation dans le cadre de parcours de formation pluriannuels.

1.3.3.1. Réseau des ressources humaines de proximité

Le programme académique de formation est enrichi du travail des réseaux des ressources humaines de proximité. Il permet ainsi de répondre plus avant aux situations et aux personnels qui sollicitent un accompagnement et de nouvelles perspectives professionnelles et pour lesquels la formation est un levier majeur.

1.3.3.2. Réseaux territoriaux d'éducation

Le programme académique de formation a vocation à soutenir et accompagner les réseaux territoriaux d'éducation qui, par un travail collectif et coordonné, permet aux établissements et aux personnels de répondre aux enjeux de réussite des élèves, de l'école au lycée. Ainsi, doit s'instaurer une collaboration accrue entre les pilotes des réseaux et les professionnels de l'EAFC pour une co-construction de dispositifs de formation efficaces qui répondront pleinement à l'ambition de développement des pratiques professionnelles au plus près des besoins locaux des agents.

Dans la dynamique du nouveau projet académique, les réseaux territoriaux d'éducation deviennent l'échelle de déploiement privilégiée des axes du projet. Pour soutenir ce déploiement, l'EAFC mettra en place une allocation en nombre de journées stagiaires à destination des réseaux d'établissements. Ainsi, chaque réseau disposera d'opportunités de mise en place de formation pour servir les objectifs du projet académique en fonction de ses spécificités et de ses besoins. Pour accompagner les pilotes de réseaux et ses acteurs dans la mise en place et la mise en œuvre de leur plan de formation local, l'EAFC constituera une équipe de conseillers territoriaux en formation qui leur apporteront conseil et expertise.

1.3.3.3. Réseaux d'éducation prioritaires, cité éducative et territoires éducatifs ruraux

Le programme académique de formation porte une attention particulière aux territoires qui présentent des besoins spécifiques et qui pilotent des politiques publiques engagées dans la réduction des inégalités. Pour cela, l'EAFC travaille en lien avec le CAREC pour le développement de parcours de formation riche, adapté au contexte et aux priorités dégagées par les pilotes de ces réseaux. L'EAFC promeut particulièrement dans ce cadre les formations inter-catégorielles et permettant le renforcement de partenariats avec les professionnels des collectivités.

1.3.3.4. Réseau des référents formation et conseillers territoriaux en formation

L'EAFC promeut aussi le travail avec un réseau de professionnels référents de formation comme cela a été développé au cours de l'année 2024 dans le cadre de chacun des services administratifs déconcentrés. Ces personnels sont les relais auprès de l'EAFC des besoins et attentes du service. L'EAFC les accompagne pour identifier les leviers de formation et les mettre en œuvre. Les référents formation en assurent ensuite la promotion et accompagnent les personnels vers les dispositifs de formation. Ce lien entre des référents formation et des conseillers territoriaux en formation au sein de l'EAFC sont un gage d'efficacité et ce type de collaboration a vocation à se renforcer.

1.3.3.5. Déclinaison départementale

Le programme académique de formation est décliné à l'attention des personnels du premier degré, sous l'autorité des directrices et directeurs académiques des services de l'éducation nationale et dans le cadre d'un conseil départemental de la formation réuni chaque année. Ce dernier donne lieu à la publication d'un programme départemental de formation (PDF) qui résulte du recueil et de l'analyse des besoins au sein des territoires.

1.3.4. Le réseau partenarial

L'offre de formation de l'académie de Grenoble trouve aussi sa richesse dans les relations étroites construites avec ses partenaires. Ces partenariats permettent tout à la fois de renforcer certaines formations et d'élargir l'offre proposée aux personnels de l'académie. Ils sont pensés en complémentarité pour que chaque acteur puisse apporter ses compétences spécifiques au service des besoins exprimés par les personnels.

1.3.4.1. Partenariat avec les universités

Les liens forts, entretenus de longue date, entre l'académie et les universités (Université Grenoble Alpes et Université Savoie Mont-Blanc) permettent de porter des projets communs ambitieux au service de la formation continue des personnels. Le pôle pilote Pégase, la Maison pour la science, de nombreux projets de recherches collaboratives témoignent de cette dynamique. Le partenariat avec les universités nourrit aussi une volonté de déploiement de formations de plus en plus souvent diplômantes ou certifiantes.

1.3.4.2. Partenariat INSPE-EAFC

Les liens qui unissent de longue date l'INSPE de Grenoble et l'EAFC se sont encore renforcés lors du travail partenarial engagé pour l'accréditation 2021-2026 de l'INSPE.

Le groupe de liaison INSPE-rectorat se réunit environ toutes les six semaines à une fréquence moindre que les années précédentes puisque l'implantation dans les mêmes locaux de l'INSPE et de l'EAFC permet un travail de coopération quotidien. Il rassemble l'équipe de direction de l'INSPE et les coordonnateurs du projet pour le rectorat (Secrétariat général, Direction des ressources humaines,

doyennes, conseiller technique premier degré, directeur de l'EAFC, division des personnels enseignants, division des examens et concours) pour traiter de l'ensemble des questions soulevées par la mise en œuvre opérationnelle de l'accueil, des modalités d'organisation de la formation et du suivi des étudiants et des fonctionnaires stagiaires en articulation avec les cinq départements de l'académie, la contribution de l'académie à la formation (mise à disposition de ressources humaines, procédures de recrutement), la coordination des actions de formation continue dans lesquelles l'INSPE est impliquée, les réponses aux sollicitations externes ou émanant du ministère.

Le continuum de formation qui accompagne le passage de la formation initiale à la formation continuée est une priorité du partenariat INSPE-EAFC. Le travail étroit de collaboration entre les deux structures permet de poursuivre le déploiement des maquettes de formation, dans une logique d'amélioration continue et de les ajuster en fonction des retours de tous les acteurs.

1.3.4.3. Partenariat CANOPE-EAFC

La direction territoriale Auvergne Rhône-Alpes de Réseau Canopé et l'École Académique de la Formation Continue de Grenoble collaborent étroitement depuis quatre ans au service de la formation continue des personnels de l'académie. Il s'agit là d'une stratégie visant notamment à introduire certaines actions de formations prodiguées par Réseau Canopé, selon des compétences qui lui sont propres, au programme académique de formation.

Cette collaboration s'effectue selon quatre axes principaux :

- la proposition d'actions de formation portées par Réseau Canopé Auvergne Rhône-Alpes au Programme Académique de Formation (PRAF) ;
- la co-construction d'actions de formation avec les pilotes des thématiques de l'EAFC pour lesquelles les compétences de Réseau Canopé apportent une complémentarité aux actions portées par l'EAFC ;
- la sollicitation des formateurs de Réseau Canopé qui ont une expertise particulière pour des actions de type « Formation d'Initiative Territoriale » (FIT) ;
- la tenue de réunions mensuelles de suivi entre la direction territoriale Auvergne Rhône-Alpes de Réseau Canopé et l'EAFC de Grenoble afin de coordonner nos actions.

Cette collaboration pourra s'enrichir des actions suivantes :

- la production de ressources formatives pluri-médias commandées par l'EAFC ;
- la contribution à l'offre de formation académique via la plateforme e-Inspé en proposant un suivi par les formateurs Réseau Canopé selon les modalités spécifiques du projet e-Inspé ;
- la constitution d'une veille prospective partagée sur les ressources pédagogiques de la formation ;
- La mise en place de groupes de travail thématiques mixtes composés de personnels de l'académie de Grenoble et de Réseau Canopé ayant pour objectif de développer une offre de formation partagée et intégrée à nos organisations, puis d'en faciliter son appropriation par l'animation de communautés thématiques ouvertes aux bénéficiaires des formations de l'EAFC de Grenoble.

1.3.4.4. Synthèse des principaux partenariats

	Située entre Lyon et Grenoble, aux frontières de la Suisse et de l'Italie, <u>l'Université Savoie Mont Blanc</u> est un acteur majeur du développement intellectuel et culturel, social et économique de son territoire. Elle compte près de 15 000 étudiants auxquels elle propose environ 200 formations diplômantes à tous les niveaux du L-M-D. Ses enseignements s'appuient sur l'activité de 19 laboratoires de recherche reconnus. Recherche de haut-niveau, formations pluridisciplinaires de qualité qui assurent une professionnalisation avérée, encadrement personnalisé, ouverture internationale sont autant d'atouts pour assurer la réussite personnelle et la meilleure insertion des étudiants dans la société de la connaissance d'aujourd'hui et de demain.
	Ancrée sur son territoire, pluridisciplinaire et ouverte sur l'international, <u>l'Université Grenoble Alpes</u> rassemble les forces de l'enseignement supérieur public de Grenoble et Valence. En association avec les organismes nationaux de recherche et les grands instruments internationaux présents sur son territoire, elle construit sa politique de recherche et d'innovation à l'échelle mondiale. Moteur de progrès et laboratoire d'initiatives innovantes, elle interagit avec ses nombreux partenaires pour accompagner l'évolution de la société. L'Université Grenoble Alpes réunit 55 000 étudiants dont 8500 étudiants internationaux et 6700 personnels sur plusieurs campus sur les agglomérations de Grenoble et Valence principalement.
	<u>L'INSPE</u> associe deux universités (Université Grenoble Alpes, intégratrice et Université Savoie Mont Blanc) et le Rectorat de l'académie de Grenoble. L'INSPE propose une formation aux métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF) à travers quatre mentions : Professorat des écoles, Professorat du second degré, Encadrement éducatif, qui forme les conseillers principaux d'éducation, et Pratique et ingénierie de la formation, pour la formation des formateurs d'une part, et celle des enseignants pour les publics déficients sensoriels d'autre part. Le projet de l'INSPE s'appuie sur le renforcement de l'interaction entre la formation théorique et l'exercice en responsabilité ; il s'agit de mieux s'appuyer sur la recherche, dans la dynamique de l'evidence-based education, pour étayer la pratique.

	<u>Réseau Canopé</u> est un établissement public à caractère administratif de l'Education nationale, opérateur de l'État. Sa mission de service public, confiée par le Ministère, est de contribuer à la formation continue des enseignants et de la communauté éducative, en lien étroit avec les EAFC, les INSPE, les collectivités territoriales et d'autres organisations à vocations pédagogiques et éducatives. L'établissement est composé de 11 directions territoriales (pour l'essentiel, l'équivalent des régions académiques), 5 directions académiques (Corse et Outre-mer) et 101 Ateliers Canopé implantés dans chaque département. Les 1 300 agents de Réseau Canopé sont localisés en territoire ou au siège (situé à Chasseneuil-du-Poitou sur la Technopole Futuroscope) et concourent, par une organisation fondée sur l'intelligence collective, à la production de formations mutualisée répondant aux besoins de proximité (départements, académies, régions) ainsi qu'aux besoins du national (État, Ministère...).
	<u>La Maison pour la science en Alpes-Dauphiné</u> accueille les professeurs des écoles et des collèges de toute l'académie de Grenoble dans le but de les rapprocher du monde scientifique. Implantée au sein de l'Université Grenoble Alpes et en partenariat avec le rectorat, elle bénéficie des synergies entre les universités, Grenoble INP et les entreprises locales. Elle peut ainsi compter sur l'engagement de scientifiques, ingénieurs et industriels et sur l'accès à un large éventail de plateformes d'expérimentations scientifiques adaptées à l'accueil de publics variés.
	Né en 2011 de la refondation de l'Institut national de recherche pédagogique, l'<u>Institut français de l'Éducation</u> a été intégré à l'École normale supérieure de Lyon qui se distingue, au plan national et international, par une interaction permanente entre formation et recherche. L'ambition de l'IFE, structure d'interface, est d'articuler recherche et formation à des fins d'accompagnement des politiques éducatives. Il s'agit pour les équipes inter-catégorielles de l'IFÉ de produire des études rigoureuses et des ressources utiles et utilisables par les formateurs, et plus largement, par tous les acteurs des systèmes éducatifs.
	La <u>Fédération Formiris</u> est l'organisme national de l'Enseignement catholique en charge de l'élaboration de la politique de formation des enseignants de l'enseignement privé sous contrat. Elle élabore, programme, gère, évalue et rend compte des dispositifs de formation continue des établissements de l'Enseignement privé sous contrat relevant des conventions passées par Formiris avec l'Etat. Pour la formation initiale, la mission de Formiris est de gérer la subvention du ministère, d'évaluer et de rendre compte des formations auprès du ministère chargé de l'Enseignement supérieur. Formiris est une fédération répartie sur l'ensemble du territoire national.

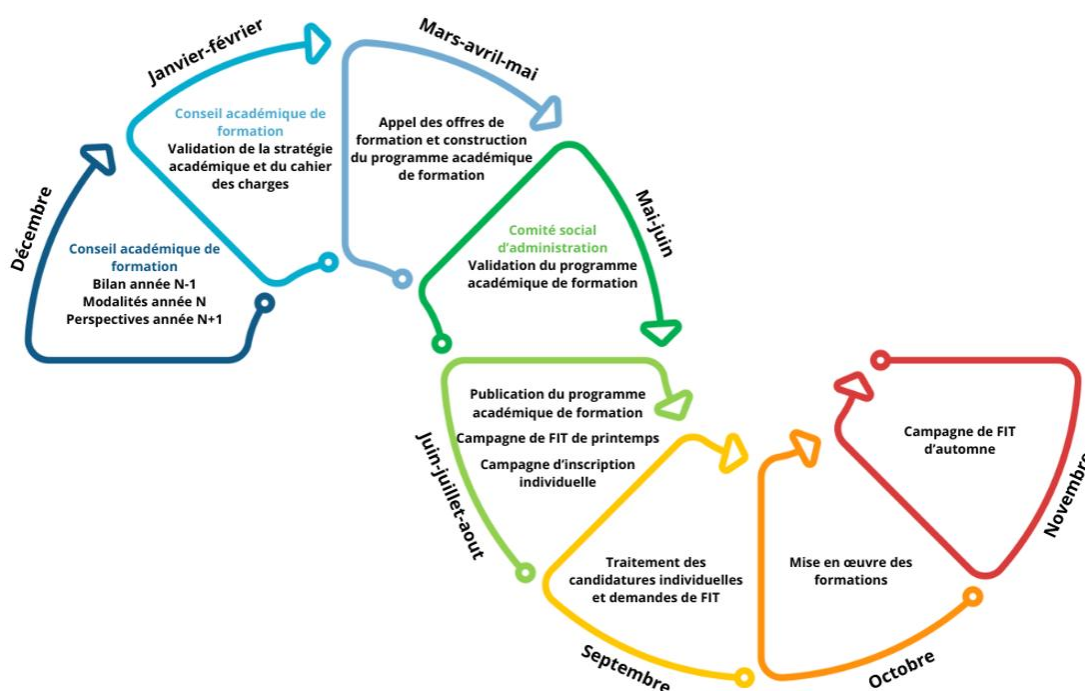
 Logo of the PFRH Auvergne-Rhône-Alpes. It features the letters 'PFRH' in a stylized font with 'P' in blue, 'F' in red, 'R' in blue, and 'H' in red. Below the letters, it says 'Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines' and 'AUVERGNE-RHÔNE-ALPES'. To the right of the text are three stylized human figures in blue, red, and blue.	<u>La Plateforme de Formation PFRH Auvergne-Rhône-Alpes</u> propose des formations à l'ensemble des personnels issus de différents ministères auxquelles les personnels de l'Académie de Grenoble peuvent s'inscrire.
 Logo of the Mentor platform. It features a stylized white 'm' on a dark blue background. Below the 'm', it says 'mentor.gouv.fr' in white text.	<u>Mentor</u>, une plateforme, mais aussi un programme interministériel Mentor répond à deux objectifs : - mettre à disposition des agents une offre de formation en libre-service accessible à tout moment dans le respect du droit à la formation professionnelle, - permettre à l'ensemble des ministères, écoles de services public, directions interministérielles, IRA, PFRH, etc. de mettre en œuvre, sur des espaces dédiés et sécurisés, leur plan de formation à destination de leurs agents.

2. Programme Académique de Formation (PrAF)

Pour permettre de répondre aux ambitions et priorités présentées dans le présent cahier des charges, le programme académique de formation rassemble les principes organisateurs et les processus opérationnels mis en œuvre pour une construction et un déploiement cohérent de l'offre de formation.

2.1. Calendrier annuel de construction de l'offre de formation

La construction du Programme Académique de Formation est un processus continu par cycles annuels successifs. Cette démarche apprenante favorise l'évaluation et l'amélioration des actions mises en œuvre. Grâce à l'association de l'ensemble des acteurs de l'académie et des professionnels de l'EAFC, il permet chaque année la proposition d'une offre de formation ajustée et enrichie.



2.2. Modalités de déploiement de l'offre de formation

2.2.1. Modalité de participation aux actions de formation

Le programme académique de formation prévoit différentes modalités de participation aux offres de formation afin de permettre une réponse ajustée aux besoins des acteurs.

Fondée sur le cahier des charges et avec l'ambition d'un apprentissage professionnel continu, l'offre de formation peut se déployer :

- à l'initiative de l'agent dans le cadre d'une candidature individuelle, sur la base d'une offre de formation qui tient compte des évolutions des métiers et des contextes et qui vise à répondre aux ambitions des personnels ; les formations peuvent être proposées en inter-catégoriel ou en inter-degré ;
- à l'initiative d'un collectif de professionnels dans le cadre d'une demande de formation d'initiative territoriale (FIT) ; les FIT se déploient en proximité pour apporter une réponse ajustée aux besoins et au contexte local et pour permettre la constitution de collectifs

apprenants gages d'un apprentissage professionnel continu et réflexif ;

- à l'initiative du pilotage local (chef de service, chef d'établissement, pilote de réseau, ...) dans le cadre également d'une demande de FIT ; les FIT ont effectivement aussi vocation à soutenir les priorités et le pilotage stratégique portés par les corps intermédiaires ;
- à l'initiative de l'institution et de ses cadres pour favoriser le déploiement d'ambitions et de dispositifs nationaux ou académiques, dans le cadre de campagne de formation à public désigné ou à inscription collective.



2.2.2. Formations hors temps de face-à-face pédagogique

Pour les personnels enseignants du second degré, les temps de formation se déroulent le plus souvent possible hors temps de face-à-face pédagogique. En 2024-2025, ce sont près de 65% des heures de formation qui ont eu lieu dans ces conditions. C'est une mesure d'équité pour que chaque élève bénéficie du temps d'enseignement qui lui est dû. Cette mesure nous oblige à une anticipation des formations et à repenser leur mise en œuvre sans réduire ni leur ambition, ni leur volume.

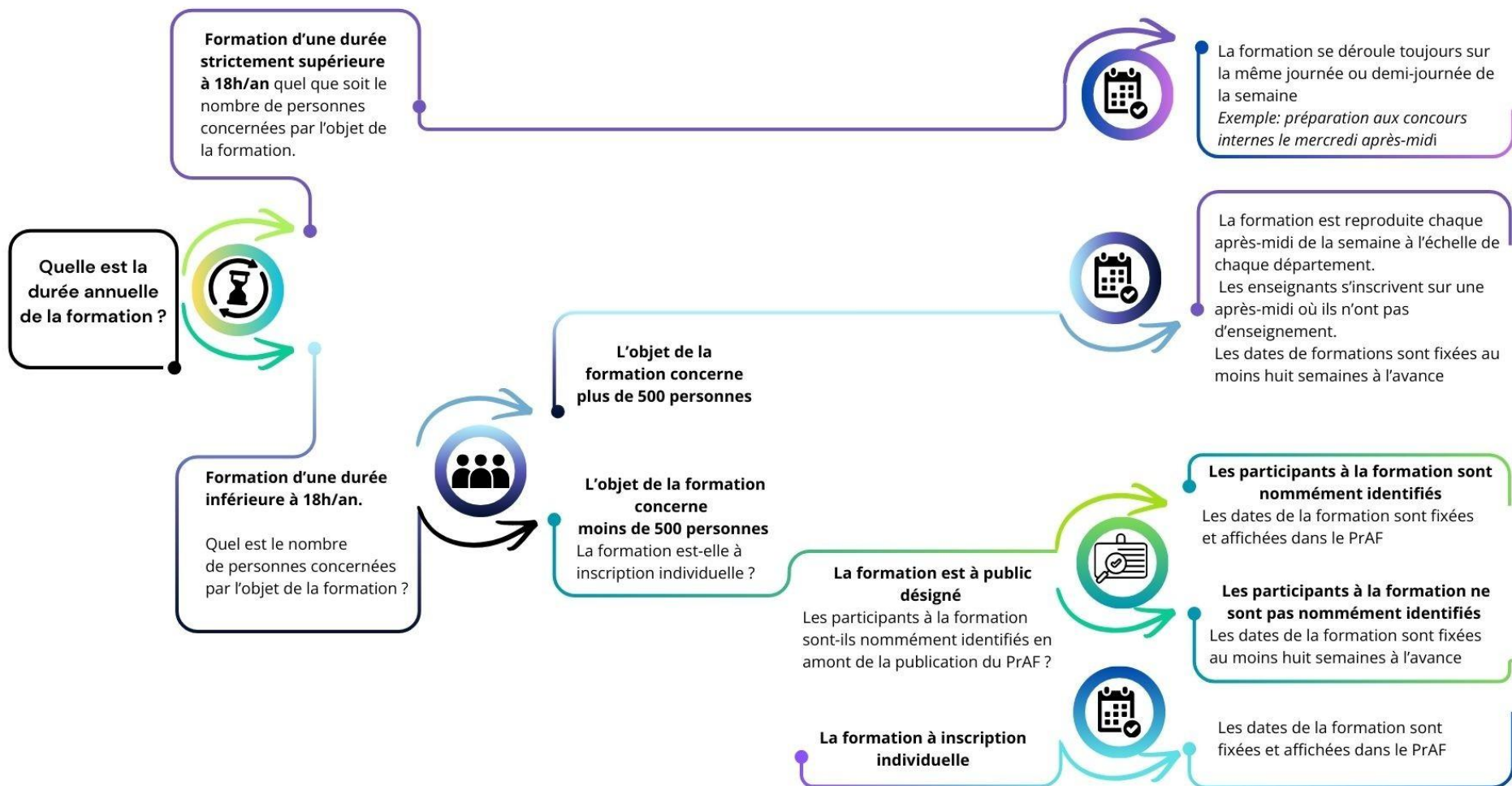
Le schéma ci-après aide les pilotes de formation avec l'appui des chargés d'ingénierie de formation de l'E AFC à mettre en place une stratégie de formation qui facilite le déploiement de formations hors-temps de face-à-face pédagogique en fonction de la durée des formations, du nombre de personnes concernées par l'objet de ces formations, mais aussi en fonction du type d'inscription : inscription individuelle ou à public désigné.

Les formations doivent se déployer de façon privilégiée sur des demi-journées ou des journées sur lesquelles la proportion d'enseignants qui ne sont pas en face-à-face pédagogique est la plus importante. Il s'agit des après-midis des lundi, mardi, jeudi et vendredi, lorsque les formations se déploient sur des demi-journées. Pour faire coïncider les temps en dehors du face-à-face pédagogique des enseignants et des formateurs, il serait donc intéressant, lorsque cela est possible

et lorsque les enseignants et les formateurs ont une demi-journée sans enseignement dans la semaine qu'elle soit positionnée sur le lundi après-midi, le mardi après-midi, le jeudi après-midi ou le vendredi après-midi. Lorsque les formations se déroulent sur une journée complète, les journées des lundis et vendredis où les temps de face-à-face pédagogique sont moins nombreux seront privilégiées.

Certaines formations longues faisant appel à des intervenants extérieurs de renom et traitant de façon approfondie une thématique qui nécessite au moins 12h de travail en présentiel pourront ponctuellement se dérouler sur les temps de vacances scolaires.

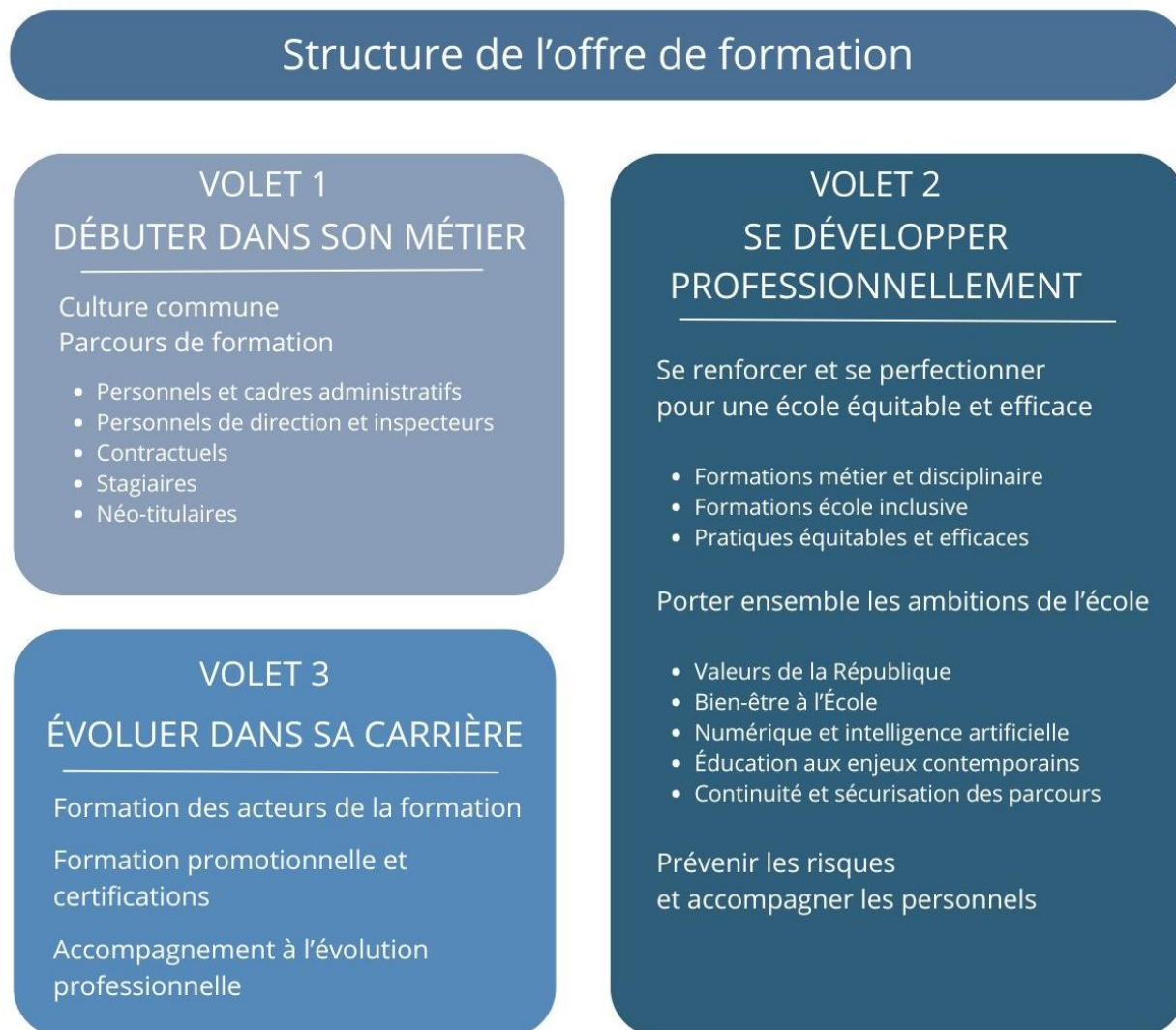
Les formations qui ne pourront pas être anticipées au moment de la publication du programme académique de formation devront dans ce cas être annoncées avec un délai de huit semaines entre la semaine de lancement de la formation et la semaine pendant laquelle se déroulera la formation. Le calendrier de mise en œuvre (paragraphe 3.2.3.1 - calendrier de lancement des formations) permettra d'apporter une aide aux pilotes pour prévoir bien en amont les dates de formation.



Formations hors temps de face-à-face pédagogique

2.3. Structure de l'offre de formation

Le programme académique de formation prévoit la structuration de l'offre de formation en 3 volets :



2.3.1. Volet 1 : débiter dans son métier

2.3.1.1. Culture professionnelle commune

Tout personnel accueilli au sein de notre ministère et donc dans un nouvel environnement de travail doit pouvoir en comprendre les valeurs, les ambitions et les fonctionnements, dans leur ensemble et dans le contexte d'emploi dans lequel il va évoluer.

C'est à cet enjeu majeur pour la réussite de l'Ecole, pour les services comme pour chacun des nouveaux personnels que cette partie du programme académique de formation a vocation à répondre.

Ces dispositifs de formation prennent des formes variées, ressources en ligne, formations hybrides ou objets pleinement intégrées dans les parcours de formation d'adaptation à l'emploi. Les thématiques abordées sont de nature à la fois déontologique, juridique et administrative. Cette offre de formation a vocation à se structurer et s'étendre à tous les personnels, entrant dans le métier ou souhaitant une mise à jour ou un approfondissement de connaissances.

2.3.1.2. Des parcours intégrés de formation pour débiter

Le programme académique de formation porte avec engagement la formation des personnels entrant dans un nouveau métier. L'offre de formation a vocation à proposer des dispositifs de formation qui visent à la fois l'accueil et l'acquisition de connaissances et compétences permettant une adaptation sereine à l'emploi. Ils sont conçus sous forme de parcours qui permettent de s'inscrire dans un temps long, d'articuler de façon lisible et cohérente les compétences professionnelles visées par la formation et ils privilégient des allers-retours entre la formation et les pratiques professionnelles, la constitution de collectifs apprenants de proximité et l'émergence d'une réflexivité professionnelle. Autant que possible, ces parcours s'articulent à un accompagnement collectif ou un tutorat par des pairs experts.

Pour les personnels enseignants et d'éducation, le parcours de formation est construit, pour les stagiaires à mi-temps ou à temps plein, en étroite collaboration avec l'INSPE de l'académie de Grenoble et une attention particulière est portée chaque année à la révision des maquettes de formation.

La formation des néo-titulaires est conçue en articulation avec les contenus préalablement dispensés en formation initiale et statutaire et offre un parcours personnalisable pour une adaptation aux besoins et aux contextes des personnels. En début d'année scolaire, la formation s'appuie sur les dispositifs de rentrée proposés par CANOPE.

Une attention particulière est aussi apportée à l'accueil, à l'accompagnement et à **la formation des personnels contractuels**. En début d'année scolaire, ils sont accueillis avant la rentrée pour leur permettre de se familiariser avec leur nouvel environnement de travail. Ils bénéficient ensuite d'une formation à la fois didactique et pédagogique pour l'acquisition des gestes professionnels équitables et efficaces, en classe et dans l'ensemble des lieux d'interactions professionnelles. Une offre régulière d'accompagnement par des pairs expert en visioconférences leur permet aussi avec souplesses de partager leurs interrogations et leurs difficultés et ainsi de bénéficier d'une attention plus individualisée. Cette année à venir, une attention spécifique doit être portée aux contractuels employés en cours d'année et sur un temps court.

L'accueil et l'accompagnement des personnels administratifs en EPLE ou en service déconcentré est aussi un enjeu majeur de réussite de l'Ecole. Un séminaire d'accueil à la rentrée scolaire, complété par des formations hybrides et des ressources à distance, permet l'accompagnement des personnels au plus proche de leur arrivée et tout au long de l'année scolaire. Ce parcours doit encore être enrichi pour les années à venir en s'appuyant notamment sur les dispositifs de formation proposés par la plateforme MENTOR.

Enfin, les personnels qui bénéficient d'un changement de fonction doivent aussi pouvoir bénéficier d'une formation adaptée leur permettant de compléter leurs connaissances et compétences professionnelles au bénéfice de leur nouveau cadre d'emploi. C'est ainsi le cas pour les directeurs d'école, les nouveaux personnels des dispositifs d'inclusion, les personnels d'encadrement, ...

2.3.2. Volet 2 : se développer professionnellement

2.3.2.1. Se renforcer et se perfectionner pour une école équitale et efficace

2.3.2.1.1. Personnels d'enseignement, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale

Les formations des personnels d'enseignement, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale s'appuient sur les données probantes de la recherche et vise l'acquisition des savoirs fondamentaux pour tous les élèves. Des parcours de formation modulaires, hybrides, en contexte et sur des temps longs seront déployés de plus en plus fréquemment.

Les formations disciplinaires s'inscriront dans les priorités nationales du schéma directeur ; une part significative d'entre elles seront mises en œuvre à l'échelle des territoires pour permettre un travail

de proximité. Elles viseront un indispensable équilibre entre apports didactiques et apports pédagogiques pour développer des gestes professionnels nécessaires à la mise en œuvre de pratiques pédagogiques équitables et efficaces.

Les formations des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale sont conçues, de la même façon, en appui sur les travaux de recherche et pour permettre la réussite des élèves dans un environnement bienveillant et porteur d'opportunités de développement et d'accomplissements individuels et collectifs. Ainsi, ces dispositifs intègrent, à la fois connaissances des enjeux sociaux contemporains et des politiques et leviers éducatifs pour y répondre, mais aussi réflexivité professionnelle indispensable à l'appréhension de la complexité des situations éducatives.

Le plan de formation des psychologues de l'éducation, psy-EN EDA (Éducation, Développement et Apprentissages) ou EDO (Éducation, Conseil en Orientation scolaire et professionnelle) fait l'objet d'une attention particulière. Des référents Psy-EN EDA par département ont été identifiés en vue de recueillir les besoins de formation et d'accompagner les collègues dans leurs demandes, notamment dans le cadre des FIT.

2.3.2.1.2. Personnels d'encadrement

La Direction de l'encadrement du MENJS définit la politique de formation des personnels d'encadrement, qui est portée nationalement par l'IH2EF et en académie par l'EAFC dans le cadre d'une stratégie régionale académique pilotée par la DRAFPE. Trois grandes ambitions caractérisent la construction des parcours de formation des cadres : le portage des politiques publiques pédagogiques et éducatives, l'évolution des pratiques managériales et l'accompagnement des transitions professionnelles. Dans le cadre du déploiement national de la stratégie RH 2026, une attention particulière est portée sur l'accompagnement managérial et les relations de proximité avec les agents.

Les formateurs-pairs qui animent les temps de formation en utilisant des méthodes d'intelligence collective et le dialogue autour d'objets professionnels concrets contribuent à consolider l'esprit de pair-aidance et à installer une culture commune au sein des corps d'encadrement (responsable de services administratifs, chefs d'établissement et inspecteurs). Les espaces de discussion (EDD), qu'ils soient collectifs ou individuels, sont des leviers essentiels pour les personnels d'encadrement afin d'incarner leur rôle RH en proximité et d'engager un collectif.

Pour les personnels de direction, l'accès à de nouvelles responsabilités en EPLE demandent une évolution de posture et la maîtrise d'un nouveau contexte d'exercice. Ainsi, les chefs d'établissement adjoints qui accèdent à leur premier poste en pleine responsabilité en tant que chef et les nouveaux proviseurs de lycée qui prennent leur fonction après une expérience de principal de collège pourront s'appuyer sur un parcours hybride avec un accompagnement en proximité pendant une année. Ces parcours sont conçus en région académique et s'articulent avec les propositions de l'IH2EF. Les personnels de direction expérimentés pourront trouver de nouvelles modalités de soutien managérial en s'engageant sur les parcours de co-développement et d'analyse de la pratique professionnelle qui sont ouverts dans les territoires.

Des enseignants et des personnels d'éducation se projettent légitimement dans une carrière de cadre. Au-delà de la préparation aux concours de recrutement de personnels d'encadrement (inspecteurs et personnels de direction), l'académie de Grenoble accompagne, par un parcours de formation spécifique ceux qui assurent une mission de faisant-fonction comme chefs d'établissement adjoints, inspecteurs du premier degré et inspecteurs du second degré. Ses contenus participent de l'attractivité des métiers de l'encadrement pédagogique. Chaque inspecteur faisant-fonction bénéficie d'un tuteur pour répondre à ses besoins individuels d'accompagnement par la formation.

Également ouvert à des profils de la filière administrative, un parcours de formation consolide l'offre de service de la Mission académique de l'encadrement (MAE) qui tend à promouvoir les métiers de l'encadrement supérieur et à soutenir la carrière des cadres. Plusieurs modalités constituent la panoplie d'accompagnement de la MAE avec des stages d'immersion, du mentorat, des stages

Erasmus, des regroupements académiques et des modules à distance de formation. Ces dispositions tendent à répondre aux besoins individuels de chacun, tout en engageant les participants à initier des réseaux professionnels.

Le soutien au consensus académique pour une pédagogie dans la classe équitable et efficace se traduit par l'accompagnement du pilotage pédagogique en EPLE dans toutes ses dimensions systémiques. Une attention particulière pour l'accueil des nouveaux arrivants est maintenue pour accélérer leur acculturation à la signature de l'académie de Grenoble

De préférence à une offre catalogue et pour privilégier les enjeux de proximité, les formations d'initiative territoriale (FIT) permettent de répondre au plus près des besoins des personnels d'encadrement dans le cadre des réseaux territoriaux d'éducation. Pour répondre à l'expression des besoins, la DAFPE constitue des équipes de personnes ressources pour travailler les ingénieries de formation. Les départs en formation qui s'inscrivent dans le cadre du Plan national de formation, en particulier l'IH2EF, participent du repérage des personnes ressources susceptibles d'intervenir en formation ou qui manifeste un souhait de développement professionnel fort pour sa montée en compétences.

Les équipes de formateurs sont renouvelés en partie chaque année pour offrir une évolution des pratiques et enrichir les réflexions collectives de nouvelles expériences. Ces initiatives académiques occupent une place essentielle pour encourager une pluralité de profils à s'engager dans la formation des cadres. L'équipe des IA-IPR Etablissements et Vie Scolaire (EVS), le conseiller technique -EVS, la proviseure Vie Scolaire, les doyens de l'inspection, les Adjoints au DASEN en charge du premier degré, les conseillers de Recteur, la division de l'encadrement académique et les Directeurs Académiques des Services de l'Education nationale (DASEN) sont autant d'acteurs et d'experts, en complément de la DRH, qui contribuent à la recherche des profils de formateurs et à l'identification des besoins en formation continue.

2.3.2.1.3. PERSONNELS ATSS

En lien avec la dynamique nationale de renforcement de la formation de la filière administrative portée par la DGRH, l'académie continue à travailler au développement d'une offre de formation ambitieuse et qualitative.

En parallèle de la volonté de renforcer les formations d'adaptation à l'emploi et de promouvoir des formations promotionnelles à destination des personnels contractuels ou souhaitant évoluer professionnellement, l'ambition est bien de développer des dispositifs de formation aux métiers et à l'usage des nouveaux outils professionnels dans le contexte spécifique de chaque emploi et de permettre l'accès à des formations permettant de mieux appréhender son cadre professionnel et d'améliorer sa qualité de vie au travail, telle que l'accueil, la gestion des messages électroniques, les techniques de communication, la gestion de la charge de travail.

Une offre de formation est ainsi disponible en candidature individuelle et les demandes de formation d'initiative territoriale augmentent grâce au réseau des référents formation, en contact régulier avec la coordinatrice des formations au sein de l'EAFC. Les dispositifs de formation développés par l'EAFC sont aussi complétés par les offres de formation disponibles sur la plateforme MENTOR et dans le cadre de la PFRH. L'ensemble de ces opportunités est rendu lisible par la diffusion mensuelle à tous les personnels d'une lettre d'information sur l'offre de formation.

Pour la formation des personnels administratifs, une attention particulière est portée actuellement sur le recrutement et la formation des formateurs, qui doivent pouvoir être outillés sur la posture de formateur et les techniques d'animation, en présentiel comme à distance.

Enfin, une ambition majeure reste la formation des personnels des services RH qui doivent pouvoir mettre en œuvre et promouvoir la feuille de route RH et participer ainsi à l'attractivité de notre académie comme employeur.

2.3.2.1.4. Personnels de la jeunesse, de l'engagement, d'éducation populaire et des sports

Les formations visent à piloter le déploiement territorial des politiques de la jeunesse, de l'engagement, d'éducation populaire et des sports pour :

- renforcer les politiques publiques au cœur des métiers de la jeunesse et des sports ;
- déployer une ingénierie territoriale et soutenir des pratiques techniques et pédagogiques des acteurs des champs de la jeunesse, de l'engagement et des sports ;
- renforcer les expertises des métiers de l'accompagnement, de l'entraînement, de l'expertise et de la performance.

2.3.2.1.5. Pratiques pédagogiques équitables et efficaces

À la suite du premier conseil académique des savoirs fondamentaux et de l'élaboration de sa feuille de route, les équipes académiques se sont mobilisées pour faire du déploiement des pratiques équitables et efficaces la priorité pédagogique de l'académie à tous les niveaux de scolarité et dans tous les territoires.

Un pilotage académique collaboratif s'est mis en place. Il a permis l'élaboration d'un consensus pédagogique par l'ensemble des inspecteurs des premier et second degrés de l'académie de Grenoble.

Déployer des pratiques équitables et efficaces est donc un axe majeur de l'offre de formation et l'académie fait le choix d'une réponse principalement portée par des formations d'initiative territoriale qui permettent d'inscrire cette diversification dans la durée et dans des collectifs de travail. Dans cette dynamique, l'éducation prioritaire doit être un moteur de l'évolution des pratiques et le travail entrepris dans ce contexte doit bénéficier à l'ensemble des élèves de l'académie.

L'académie développe, avec l'appui de la recherche, des formats de formations efficaces : il s'agit de développer des formations jusque dans la classe, sur des temps suffisamment longs pour permettre l'identification d'une question professionnelle (pédagogique/didactique) et la construction d'une réponse adaptée pour consolider les gestes professionnels de tous et s'inscrire dans une dynamique propre à améliorer l'acquisition des savoirs fondamentaux pour chaque élève.

L'académie s'engage dans le soutien aux équipes pédagogiques au cœur des pratiques de classe. Elle porte la conviction que le développement professionnel des enseignants passe par une prise en compte de la réalité de leur contexte d'enseignement. Ainsi les réponses apportées sont fondées sur les résultats de la recherche mais recontextualisables par le professionnel dans sa classe.

Les nouvelles formations déployées dans le cadre des « collectifs apprenants pour le développement des pratiques équitables et efficaces », « CAP2E ».

Il s'agit d'un nouveau format de formation qui s'inscrit dans une logique de collectif apprenant visant une transformation durable des pratiques professionnelles et un impact réel sur les apprentissages des élèves. Conçues à partir des besoins identifiés par le terrain, ces formations prolongent un travail de constat, de diagnostic et d'analyse partagée des gestes professionnels. Elles sont déployées au plus près du contexte d'exercice des personnels, dans une logique de résidence pédagogique, afin d'articuler étroitement apports théoriques, observation des pratiques et expérimentations en classe. L'ensemble du collectif professionnel de la structure est engagé pour favoriser une dynamique commune et cohérente, tout en permettant une différenciation des parcours de formation selon les compétences initiales de chacun. Le diagnostic collectif, fondé sur l'observation des pratiques réelles, permet de prioriser les besoins et d'ancrer les apports conceptuels dans des données scientifiques avérées. Les gestes professionnels co-construits sont ensuite mis en œuvre, testés et ajustés dans les classes, dans une démarche d'évaluation continue de leur efficacité et de leur équité. Enfin, la pérennisation des progrès repose sur l'instauration d'observations croisées régulières entre pairs, le recueil systématique du point de vue des élèves et une régulation collective des pratiques, dans une culture professionnelle où l'erreur est reconnue comme un levier essentiel d'apprentissage et d'amélioration continue.

« Une formation de la classe à la classe ».

Dans le cadre du plan ministériel « collège en progrès », ce nouveau format de formation pourra être déployé au sein des établissements identifiés qui en feront la demande au guichet académique unique à la pédagogie. Ce guichet académique aura pour objectif :

- de répondre efficacement aux besoins identifiés par le terrain, afin de développer des collectifs apprenants en mesure de déployer des pratiques pédagogiques et éducatives équitables et efficaces, en les accompagnant dans la durée ;
- ces accompagnements seront en priorité développés dans les structures qui accueillent les élèves qui concentrent les plus grandes difficultés, afin de réduire durablement les inégalités de destin.

2.3.2.1.6. Expérimentation et recherche

La Cellule Académique Recherche Développement Innovation Expérimentation (CARDIE) et l'École Académique de la Formation Continue (EAFC) partagent une ambition commune : renforcer la posture réflexive des personnels.

La posture réflexive se caractérise par la capacité des personnels à :

- interroger leurs pratiques professionnelles et les problématiques éducatives rencontrées ;
- expérimenter de nouvelles approches pédagogiques au sein des classes ou des établissements, individuellement ou en collectif ;
- analyser et évaluer les enseignements tirés de ces expérimentations pour ajuster, infléchir ou conforter leurs pratiques ;
- identifier les besoins de formation, individuels ou collectifs, en s'adossant aux apports de la recherche en éducation pour éclairer la réflexion ;
- s'inscrire dans des collectifs de travail, contribuant à la cohérence des apprentissages, en s'appuyant sur le consensus pédagogique académique.

Pour soutenir cette ambition, l'École académique de la formation continue articule étroitement les missions de formation avec celles de recherche-développement, d'innovation et d'expérimentation permettant :

- d'offrir aux formateurs et formatrices une maîtrise actualisée des apports scientifiques pertinents pour la construction des apprentissages ;
- de développer des compétences d'accompagnement des équipes pédagogiques dans le pilotage de leurs expérimentations ;
- de favoriser des pratiques d'observation, d'analyse et de régulation, en appui sur des méthodologies robustes.

La CARDIE poursuit l'objectif d'installer une véritable culture de l'innovation au sein de l'académie, orientée vers :

- l'amélioration des résultats de tous les élèves ;
- le bien-être de l'ensemble de la communauté éducative ;
- l'évolution et l'enrichissement des pratiques pédagogiques ;
- la construction et le renforcement de collectifs enseignants.

Pour atteindre ces objectifs ambitieux, la CARDIE s'appuie sur cinq leviers complémentaires :

- le consensus pédagogique académique ;
- les apports de la recherche, dans la dynamique impulsée par le Pôle Pilote Pégase ;

- la dynamique générée par les évaluations d'écoles et d'établissements, les projets d'école et d'établissement, ainsi que les contrats d'objectifs ;
- la mise en réseau des équipes en expérimentation, favorisant les échanges de pratiques, la mutualisation et l'intelligence collective ;
- Une formation renforcée des personnels, s'appuyant sur des observations croisées et l'analyse partagée des pratiques de classe, pour professionnaliser l'accompagnement des expérimentations.

Cette démarche globale vise à faire de l'innovation pédagogique des leviers essentiels de transformation du système éducatif académique, contribuant à une école :

- plus efficace, par des pratiques outillées et ajustées ;
- plus équitable, au service de la réussite de tous les élèves ;
- plus épanouissante, pour les personnels comme pour les élèves.

2.3.2.2. Porter ensemble les ambitions de l'Ecole

Le plan académique de formation contribue aux politiques éducatives qui visent à accompagner les élèves à prendre part à la société de demain.

Pour cela, le plan académique de formation promeut une approche collective et propose des dispositifs de formation inter-degrés et inter-catégorielles. En plus d'une offre de formation à inscription individuelle, l'ambition est donc de promouvoir des formations d'initiative territoriale qui permettront l'émergence de dynamiques locales, collaboratives et réticulaires pour le développement de postures et de gestes professionnels partagés et ainsi à même de contribuer à ces ambitions éducatives.

La contribution du plan académique de formation aux ambitions de l'école se structure autour de cinq enjeux :

- valeurs de la République et citoyenneté ;
- continuité et sécurisation des parcours de l'élève ;
- bien être à l'école : Ecole inclusive, programme pHARe et école promotrice de santé ;
- numérique et intelligence artificielle ;
- éducation aux enjeux contemporains du monde.

2.3.2.2.1. Valeurs de la République et citoyenneté

Faire vivre et développer une éducation à la citoyenneté sont à la fois une priorité et une volonté constantes de l'académie de Grenoble pour construire une culture partagée entre tous les acteurs. L'objectif demeure, de favoriser le développement de toutes les dimensions de l'éducation à la citoyenneté par une formation autour des valeurs et principes de la République.

Ainsi, les formations proposées visent à affirmer et affermir la culture des personnels en inter-catégoriel et en inter-degrés sur les valeurs et principes de la République comme dans tous les domaines concernés ou constitutifs du parcours citoyen. Un travail spécifique est conduit sur la lutte contre toutes les formes de discrimination pour favoriser tant la lutte contre le racisme et l'antisémitisme en la contextualisant que pour permettre l'égalité filles-garçons. On retrouve là diverses dimensions de la reconnaissance et du respect de la dignité de la personne humaine. Les formations permettent d'outiller les personnels pour aborder dans le quotidien scolaire ou dans le cadre des programmes, notamment d'enseignement moral et civique, les questions socialement vives. Pour se faire, une place est donnée aux faits religieux.

Les formations visent enfin à favoriser les approches développant dans les écoles et les

établissements, dans sa discipline une pédagogie ou une démarche projet contribuant à la construction de la culture civique des élèves.

2.3.2.2.2. Continuité et sécurisation du parcours de l'élève

Dans le cadre de ses activités, la DRAIO prend appui sur l'EAFC pour développer et proposer des formations selon trois axes :

Axe 1 – Orientation et continuité des parcours

Les formations proposées s'inscrivent dans le cadre du Plan Avenir. Elles peuvent prendre la forme de formations individuelles ou de formation d'initiative territoriale (FIT).

Cet axe vise prioritairement à former les enseignants aux pratiques pédagogiques en orientation et aux impacts des stéréotypes de genre sur le parcours des élèves. De plus, il s'attache à les sensibiliser sur le rôle de l'École pour lutter contre les inégalités de destin.

Sont abordées les thématiques :

- les grands enjeux de l'orientation à partir d'indicateurs ;
- l'éducation à l'orientation avec l'appui du programme Avenir(s) ;
- la posture de l'accompagnement, une posture professionnelle spécifique ;
- la découverte de l'offre de formation locale sur l'ensemble des 3 voies de formation.

Cet axe propose aussi des formations plus ciblées pour les acteurs des cordées de la réussite et la liaison lycée-université.

Axe 2 – Lutte contre le décrochage scolaire

Les formations visent principalement à développer les compétences des équipes éducatives afin de mieux prévenir le décrochage scolaire : outils de repérage des premiers signes du décrochage, mobilisation des dispositifs (GPDS, PAFI, tutorat...) et des acteurs ressources, travail avec des partenaires extérieurs...

Cet axe propose aussi des formations plus ciblées pour les personnels engagés dans une mission de lutte contre le décrochage (personnels MLDS, référents décrochage scolaire) ou qui souhaitent se professionnaliser sur cette question (préparation au Certificat de professionnalisation de lutte contre le décrochage scolaire-CPLDS).

Axe 3 – Professionnalisation des Psy-EN EDA (1er degré) EDO (2D degré) et DCIO

L'objectif est de développer et consolider l'expertise spécifique des Psy-EN dans l'exercice de leurs missions en CIO, au sein des établissements ou des écoles.

D'autre part, un accompagnement à l'entrée dans le métier est mis en place pour les Psy-EN EDO contractuels débutants. Une préparation au concours de Psy-EN EDO est proposée pour ceux qui souhaitent s'y présenter.

2.3.2.2.3. Bien-être à l'école :

Construire une école bienveillante et accueillante pour tous les élèves est un axe fort du Programme Académique de Formation qui s'appuie sur les thématiques de formation ci-dessous.

Ecole inclusive

La formation pour l'école inclusive est articulée autour de deux axes. La formation statutaire CAPPEI qui est co-portée par le Rectorat, les DSDEN et l'INSPE. Cette formation permet aux personnels, à travers la validation de la certification, de devenir des personnes ressources pour l'école inclusive sur toute l'académie. Dans ce cadre, l'engagement, de tous les formateurs, est plein et entier pour la réussite de tous. La formation continue de tous les personnels de l'académie. Plusieurs thématiques structurent la formation continue à l'école inclusive :

- renforcer les pratiques professionnelles équitables et efficaces pour tous ;

- accompagner le travail partenarial ;
- accompagner les formateurs à penser l'école inclusive dans tous les domaines.

Toutes les formations proposées pour l'école inclusive s'inscriront dans le cadre du projet académique.

Renforcer les pratiques professionnelles équitables et efficaces pour tous.

L'école inclusive s'appuie sur le repérage des besoins de tous les élèves, sur la mise en place de gestes professionnels permettant l'accessibilité des apprentissages et la mise en place d'adaptation si nécessaire.

Les FIT et FIT PIAL/PAS (Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé / Pôle d'Appui à la Scolarité) restent le lieu privilégié de la formation de tous les acteurs des établissements, du PIAL et des futurs PAS. Ces FIT, demandées par le terrain, sont réalisées de manière inter-catégorielle (enseignants, AESH, vie scolaire, administration...). Elles peuvent être le socle de la mise en place de l'auto-régulation dans les établissements.

La formation initiale des AESH, mise en place par l'EAFC et portée par les DSDEN permet d'accompagner les AESH entrant dans le métier.

La formation continue des AESH, cette formation s'appuiera sur plusieurs propositions :

- la participation aux FIT PIAL/PAS dans le cadre du partenariat dans les établissements ;
- la participation aux formations proposées par les partenaires de formation type Canopé ou Pégase ;
- l'inscription possible à des formations nommées « formation continue AESH » qui s'appuieront sur les demandes de terrain : gestes professionnels des AESH, l'accompagnement du desétayage, l'accompagnement au numérique...

Les propositions de MIN (Module d'Initiative Nationale) sur notre territoire : les formations MIN permettent de proposer des formations riches et très complètes pour tous les personnels de l'académie. Les propositions de thèmes seront à voir en fonction de la demande du terrain. Cette année, il y a deux propositions : MIN accessibilité et MIN pour accompagner les élèves porteurs de TSA.

Accompagner le travail partenarial

Dans le cadre de la convention Agence Régionale de Santé - Education Nationale, les formations croisées co-portées par l'éducation nationale et les structures médico-sociales accompagnent le travail entre tous les partenaires de terrain autour de l'élève en situation de handicap. Cette réflexion commune permet également de se poser la question du partenariat pour tous les élèves. Elle permet l'émergence de projets pour l'école inclusive. Cette formation peut servir d'appui pour les ouvertures de PAS et de l'auto-régulation dans les établissements.

La formation des coordonnateurs PAS : en lien avec les DSDEN, des temps académiques de travail proposeront une réflexion sur les pratiques efficaces à mettre en place pour accompagner au mieux le terrain.

La formation des coordonnateurs ULIS lycée : la question du parcours des élèves est importante. La fin du parcours pour les élèves ayant bénéficiés d'un dispositif ULIS est particulièrement à travailler pour permettre à tous d'accéder à une certification (attestations de compétences, CAP...) et pour accompagner les élèves dans l'entrée dans le monde du travail.

Accompagner les formateurs à penser l'école inclusive dans tous les domaines.

Poursuivre le travail de partenariat dans tous les domaines de la vie de l'élève :

- partenariat pour « l'EPS pour tous » avec les formateurs EPS et les IA-IPR EPS ;
- partenariat avec la Drane et Canopé pour la formation à l'accessibilité avec le numérique.

D'autres partenariats peuvent être possibles et se développer.

Former les formateurs école inclusive : développer une culture commune autour de l'accessibilité et de la conception universelle des apprentissages en y intégrant les pratiques équitables et efficaces. Accompagner les formateurs à être autonome dans leurs formations.

Cette question de l'accessibilité et de l'accueil de tous les élèves peut aussi rayonner sur d'autres groupes de l'EAFC qui portent ces mêmes enjeux.

Prise en charge de la diversité des élèves en CAP

En phase avec la politique de l'école inclusive, la diversité des profils des élèves scolarisés en CAP s'est progressivement accrue au cours des dernières années. Une part importante d'élèves présente des besoins éducatifs particuliers, qu'ils soient en situation de handicap ou non. Aussi, l'ambition déployée au bénéfice des élèves consiste en la mise en œuvre d'une pédagogie d'accessibilité universelle des apprentissages qui implique les équipes au sens large : enseignants, coordonnateurs ULIS, AESH, tuteurs de périodes de formation en milieu professionnel. Une adaptation de la durée du parcours peut également être mise en place.

La formation continue constitue un levier pour accompagner les enseignants au changement que constitue l'évolution des publics accueillis. Elle vise également à outiller les enseignants et à faire évoluer leurs pratiques afin qu'elles répondent aux besoins des élèves. Elle peut par ailleurs favoriser l'efficacité des mesures d'adaptation ou de compensation, comme l'aide humaine et opérationnaliser la collaboration entre l'enseignant et l'AESH.

Plan Filles et STIM (Sciences Technologie Ingénierie et Mathématiques)

Le plan national Filles et Maths, paru en mai 2025 et décliné dans l'académie sous la forme du plan Filles et STIM, s'appuie sur huit mesures visant à réduire les inégalités de genre dans les parcours mathématiques et scientifiques.

La formation des enseignants (mesures 1 et 2 du plan national) aux pratiques pédagogiques égalitaires — entendues comme celles qui permettent à tous les élèves, filles et garçons, de progresser et de réduire les écarts de réussite — constitue un levier majeur du plan Filles et STIM au-delà des dispositifs et s'inscrit pleinement dans l'axe de travail de l'académie autour des pratiques équitables et efficaces. Elle repose sur le double enjeu : former des élèves scientifiques de tous niveaux et promouvoir une mixité effective et durable dans l'accès, la réussite et l'orientation vers les mathématiques et les sciences. Elle vise, d'une part, à renforcer les compétences didactiques et pédagogiques au service de la réussite de tous les élèves, et, d'autre part, à sensibiliser les enseignants aux effets des stéréotypes de genre et aux mécanismes, souvent implicites, qui influencent les interactions en classe, les attentes professorales et les parcours d'orientation.

Cette formation se décline de manière pluriannuelle et à toutes les échelles du système éducatif, afin d'assurer une diffusion large, cohérente et durable des pratiques :

- l'ensemble des professeurs de mathématiques de collège et de lycée ;
- les équipes pédagogiques des CHAMS ;

- les enseignants de sciences des séries technologiques STI2D et STL, par triplettes inter-disciplinaires ;
- les formateurs académiques du second degré ;
- les établissements par le biais de FIT Filles et STIM ;
- les référents mathématiques de circonscription dans le premier degré.

Cette structuration multi-niveaux vise à créer une culture professionnelle partagée autour des enjeux d'égalité filles-garçons en mathématiques, à articuler formation initiale, formation continue et accompagnement de terrain, et à favoriser des dynamiques collectives de transformation des pratiques au sein des établissements et des réseaux.

Programme pHARe

Les objectifs poursuivis pour la période 2024-2027 seront la consolidation des compétences des équipes ressource dans le traitement des situations et la participation à l'amélioration du climat scolaire ainsi que l'appropriation du programme de prévention par l'ensemble des personnels.

En formation, seront notamment déployés :

- de l'analyse de la pratique professionnelle pour les responsables départementaux ;
- un renforcement de la formation de formateurs ;
- les derniers rattrapages des membres d'équipes ressources niveau 1 ;
- le déploiement des formations de niveau 2 ouvrant plus largement sur le climat scolaire s'appuyant sur un nouveau parcours magistère dans une logique d'hybridation de la formation ;
- les dernières vagues du dispositif PLEIN PHARE concernant la sensibilisation 3h en présentiel de l'ensemble des personnels en établissements.
- l'accompagnement au changement de postures chez les élèves victimes.

Ecole promotrice de santé

SANTE MENTALE

Un plan de formation des référents en santé mentale a été déployé dans tous les établissements de l'académie. En effet, face à la dégradation de la santé mentale des enfants et des jeunes observée ces dernières années, le bien-être et la santé des élèves sont placés au cœur des priorités de la politique éducative.

Pour l'année 2026/2027, la formation des personnels repères sera reconduite afin de maintenir une équipe de deux personnels repères par établissement du second degré et deux par circonscription du premier degré (rattrapage des établissements non-inscrits à la campagne 2025/226, mouvement des personnels...)

La formation des personnels ressources (infirmières, assistantes sociales, médecins psychologues 1er et 2nd degré) commencée en 2026 sera poursuivie.

Des FIT sur la santé mentale seront proposées aux établissements.

Dans le cadre du plan de lutte contre la très grande difficulté scolaire, une attention particulière sera portée aux demandes de formations des 44 établissements concernés.

COMPETENCES PSYCHO-SOCIALES

Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie nationale de développement des compétences psychosociales (CPS) chez les enfants et les jeunes prévue par l'instruction interministérielle de référence, en date du 19 août 2022, sont déployées des formations qui proposent un accompagnement des professionnels au regard des spécificités du développement des CPS en contexte scolaire. Les CPS deviennent un réel objet d'apprentissage, intégré aux séances disciplinaires menées par l'enseignant, en appui sur un enseignement explicite.

Dans cet objectif, l'offre de formation a évoluée et l'EAFC propose :

- Un Magistère « sensibilisation aux CPS »

- Une FIT hybride « les CPS dans les apprentissages »
- Une FIT hybride « les CPS pour la prévention »

Dans le cadre du plan de lutte contre la très grande difficulté scolaire, une attention particulière sera portée aux demandes de formations des 44 établissements concernés.

Un travail est engagé avec les formateurs du premier degré en collaboration avec les conseillers techniques 1er degré pour proposer une formation spécifique pour les professeurs des écoles.

EDUCATION A LA VIE AFFECTIVE, RELATIONNELLE ET SEXUELLE (EVARS)

Une des missions de l'École est le développement chez l'élève de comportements responsables, dans le cadre de la coopération avec les parents. Elle a un rôle spécifique dans la construction individuelle et sociale des enfants et des adolescents et à la préparation à leur future vie d'adultes. Son action est complémentaire du rôle premier joué par les familles.

Afin de soutenir les équipes pédagogiques dans la mise en œuvre des programmes publiés en février 2025 :

- Des ressources sont disponibles sur le site de l'EAFC (liens vers les ressources Eduscol, liens vers les magistères de formation, enregistrement de webinaires...) ;
- Au vu du nombre important d'inscriptions aux webinaires proposés par l'EAFC, un nouveau cycle de formations en webinaire sera proposé ;
- Une formation de formateurs est programmée pour étoffer et redynamiser l'équipe actuelle ;
- Un travail sera engagé ensuite pour construire une FIT hybride adaptée à la mise en œuvre des programmes EVARS publiés en février 2025.

2.3.2.2.4. Numérique et intelligence artificielle

Numérique et intelligence artificielle (I.A.) peuvent être des leviers, pédagogiques et éducatifs, permettant d'étayer les apprentissages disciplinaires et transversaux, afin de favoriser la réussite de tous les élèves.

L'équipe académique de la DRANE (délégation de région académique au numérique éducatif) et l'équipe de l'EAFC se mobilisent dans ces domaines suivant deux axes.

L'axe formation par le numérique et l'intelligence artificielle :

- pour enrichir les contenus et renforcer l'interactivité des parcours ;
- pour permettre de déployer des formations sur des temps plus longs et avec des temporalités plus souples au travers de l'hybridation : webinaires thématiques d'une ou deux heures (re-visionnables) ou capsules vidéo intégrées à des scénarii et articulées à un accompagnement à distance et/ou en présence ;
- pour produire et mutualiser des ressources, pour favoriser le travail collaboratif.

L'axe formation au numérique et à l'I.A. qui s'appuie sur quatre directions de travail :

- la formation des cadres et d'experts pédagogiques de proximité ;
- la formation des professeurs à des modalités d'enseignement permettant de tirer pleinement parti des nouvelles technologies pour faciliter ou optimiser les gestes professionnels d'enseignement ;
- l'accompagnement par la formation des plans d'équipement, de ressources et services numériques (nouveaux équipements, ENT - Espace Numérique de Travail, plateformes d'apprentissage, Éléa, communs numériques) ;

- le portage et l'accompagnement des enseignants au cadre de référence des compétences numériques pour l'enseignement (CRCN-Edu), incluant une proposition de formation et de certification PIX+EDU.

2.3.2.2.5. Education aux enjeux contemporains

L'éducation aux enjeux contemporains s'articule en 6 thématiques majeures :

L'éducation artistique et culturelle (EAC)

Un premier volet des formations de la Délégation Aux Arts et à la Culture (DAAC) concerne les huit domaines suivants :

- Les Arts Visuels et Patrimoine,
- Le Cinéma et l'Audiovisuel,
- La Culture Scientifique, Technique et Industrielle (CSTI),
- L'Histoire et la Mémoire,
- L'Éducation aux Médias et à l'Information (EMI),
- Le Livre et la Lecture,
- La Musique,
- Le Spectacle Vivant.

Un deuxième volet s'inscrit dans le cadre des « résonances PREAC » en académie. Ces résonances déclinent et adaptent au contexte territorial les éléments de formation des Pôles de Ressources en Éducation artistique et culturelle (PREAC) de la région académique et de l'échelon national.

Enfin, un troisième volet a pour objet l'accompagnement des personnels dans l'élaboration de leurs projets d'Éducation Artistique et Culturelle (EAC), dans la structuration de l'EAC au sein de l'établissement ou d'un réseau territorial d'éducation réunissant les premier et second degré.

Ce plan de formation associant un partenariat artistique de qualité ne saurait être dissocié des appels à projets d'Education Artistique et Culturelle à l'initiative des collectivités territoriales, des territoires, de la Délégation Académique aux Arts et à la Culture (DAAC) et de la Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC).

Les formations ont toutes trois caractéristiques, elles sont :

- interdisciplinaires,
- inter-degrés,
- inter-catégorielles.

Elles se déploient sur plusieurs niveaux de territoires : de l'établissement à la grande région. Elles portent sur les enjeux liés aux domaines artistiques et sur la mise en œuvre très concrète des projets. Les publics cibles des formations sont les personnels encadrants, les équipes éducatives, les référents culture et les professeurs relais de la DAAC.

De multiples facteurs créent des circonstances qui imposent une montée en compétence des personnels et, en conséquence, un besoin accru de formation qui se manifeste à plusieurs niveaux :

- la maîtrise de l'application dédiée à la généralisation de l'EAC (ADAGE) déployée dans les établissements et les écoles. Elle est en perpétuelle évolution. Elle est à la fois base de données, outil de recensement, outil de pilotage, d'appel à projets et interface pour le pass Culture collectif ;
- la formation des personnels aux enjeux des dispositifs EAC nationaux, académiques, territoriaux.

- la formation des personnels aux enjeux des dispositifs EAC.
- la formation à l'ingénierie de projet EAC : rédaction de projet, conformité aux priorités locales et nationales, appréhension des questions de gestion, a fortiori lorsque le projet implique la participation d'intervenants extérieurs.

Les priorités académiques découlent de la feuille de route interministérielle « Réussir le 100% EAC », de la politique de la Mission EAC de la DGESCO et des réalités locales de l'académie de Grenoble. La politique académique, portée par la DAAC poursuivra son soutien aux formations sur les dispositifs d'EAC nationaux et territoriaux dans les huit domaines reconnus par la Mission Education Artistique et Culturelle (MEAC) de la DGESCO.

De grandes lignes directrices feront évoluer les formations :

- l'accent sera mis sur l'accompagnement des établissements dans leur dynamique de réseaux territoriaux ;
- les établissements scolaires dans les périmètres des Cités éducatives et des Territoires Educatifs Ruraux (TER) pourront être accompagnés dans le développement de leurs projets ;
- les établissements scolaires dans le périmètre des CTEAC ou PLEAC devenant Vers un Projet Culturel de Territoire (VPCT) pourront être accompagnés ;
- les établissements scolaires éloignés (tant géographiquement que socialement) de toutes structures et ne relevant pas d'un maillage EAC pourront être également soutenus.

L'éducation aux médias et à l'information (EMI)

Inscrite au cœur de la formation de futurs citoyens libres et éclairés, l'Éducation aux Médias et à l'Information constitue un enjeu majeur pour la vie démocratique et s'inscrit pleinement, de façon progressive et transversale, dans tous les champs disciplinaires et dans les différents parcours éducatifs. Les évolutions de la société sont marquées par l'accroissement et l'accélération des flux d'informations et de contenus de toute nature, mais aussi par une accessibilité facilitée à ces différents types de contenus issus d'une très grande diversité d'acteurs, dont les intentionnalités sont plurielles et divergentes. Dans un contexte dans lequel les désordres informationnels se sont fortement intensifiés, notamment avec les ingérences numériques étrangères et le développement des IA génératives, les élèves sont confrontés à un flux de contenus inédit par sa quantité, par la diversité de ses sources et par la multiplicité de ses supports, notamment numériques. Il s'agit donc de les accompagner pour mieux appréhender les enjeux et les défis que pose le nouveau monde informationnel, notamment avec l'introduction des IA génératives dans les contextes médiatique et informationnel, pour leur permettre de développer un esprit critique. Ainsi l'Éducation aux médias et à l'information permet de former les élèves à une lecture critique et distanciée des contenus et contribue à la construction progressive d'un esprit éclairé et autonome, notamment via le développement d'une citoyenneté numérique. Depuis la rentrée 2024, l'EMC contribue pleinement à l'EMI, permettant une réflexion sur ces nouveaux enjeux qui traversent la société, confrontée à des questions contemporaines particulièrement vives, en mobilisant les valeurs et les principes de la République.

En partenariat avec le CLEMI national et des professionnels de médias, la Cellule Académique EMI de Grenoble propose des formations, à différentes échelles, pour accompagner tous les enseignants et les établissements dans la mise en place de séquences pédagogiques ancrées dans les champs disciplinaires, dans la mise en œuvre de projets et de parcours, et ce dans toutes les dimensions de l'EMI, en lien avec les politiques éducatives relatives à l'EDD-SI, à l'Égalité Fille Garçon, à la lutte contre les cyberviolences, aux Valeurs et principes de la République, à l'Éducation à la citoyenneté, à l'Éducation aux arts et à la culture, au numérique éducatif...Mais aussi en lien avec des problématiques de climat scolaire. La création de médias scolaires est un axe important qui contribue au développement de compétences fondamentales chez les élèves (écrire, s'exprimer à l'oral,

argumenter, faire preuve de créativité et d'innovation, développer des compétences psychosociales, respecter la liberté d'expression...) et les amène à exercer leur esprit critique en mesurant concrètement les enjeux de la construction de l'information et de sa diffusion dans un monde médiatique.

Les priorités de formation dans le domaine de l'EMI sont définies par la stratégie numérique pour l'éducation 2023-2027, par la mise en place de mesures adaptées pour « promouvoir un numérique raisonné à l'école ». Dans ce cadre, pour accompagner le dispositif « téléphone portable en pause », la cellule académique EMI propose des formations d'initiatives territoriales pour aborder la question de la citoyenneté numérique en s'appuyant sur l'éducation aux médias et à l'information, notamment en privilégiant une approche centrée sur l'analyse des médias sociaux numériques. Ces priorités sont aussi en lien étroit avec le nouveau programme d'EMC pour permettre le développement d'une citoyenneté éclairée, responsable, s'inscrivant ainsi dans le parcours citoyen mais aussi dans le cadre de la Charte de l'Éducation à la Culture et à la Citoyenneté Numériques.

L'éducation au développement durable et solidarité internationale (EDD - SI).

Quatre axes sont proposés pour l'EDD de façon à accompagner les établissements et les équipes :

- accompagnement des Écoles/Établissements en Démarche de Développement Durable (E3D) sous la forme de FIT ;
- suivi et soutien au déploiement des aires terrestres éducatives (ATE) en appui de l'OFB - Office Français de la Biodiversité (cycle 3 et collèges) ;
- acculturation des acteurs de l'éducation nationale des premier et second degrés pour renforcer la cohérence académique sous la forme de réunions et temps forts ;
- accompagnement d'actions avec des partenaires (Fondation Tara Océan, Friendship, Tétraktys, CANOPE, Réseau des écoles associées de l'UNESCO, ...).

Par ailleurs, certains établissements sont en expérimentation E3D et accompagnés par la CARDIE, d'autres projets EDD sont portés également par la DRAREIC (projet EDD & EMI ALCOTRA ...). La mission EDD-SI s'associe à la Délégation à la Vie Lycéenne, la mission égalité et l'éducation aux médias pour accompagner le dispositif éco-délégué et renforcer l'éducation à la citoyenneté.

L'ouverture à l'international et sur les langues

La formation dans le domaine de l'ouverture à l'international est portée par la DRAREIC, en lien avec les corps d'inspection. Elle vise à accompagner les établissements dans le développement d'une ouverture internationale cohérente et durable, au service des apprentissages et de la coopération européenne et internationale.

L'offre de formation vise prioritairement à accompagner la mise en œuvre de projets d'ouverture internationale, en lien avec les dispositifs existants (programme Erasmus+, mobilités individuelles des élèves, échanges pédagogiques, actions de coopération éducative), à renforcer les compétences professionnelles des personnels pour piloter et coordonner ces projets. Elle contribue également à accompagner les établissements dans leur démarche de labellisation Eurocol.

Ces actions s'appuient sur une démarche d'ingénierie de projet et intègrent la reconnaissance des acquis d'apprentissage, afin de rendre visibles les compétences développées, notamment linguistiques, interculturelles, transversales et professionnelles, au moyen de supports de valorisation adaptés.

La formation accompagne également l'usage d'outils numériques facilitant la recherche de partenaires et la mise en réseau, ainsi que le pilotage et le suivi des projets. Elle encourage également le développement d'échanges virtuels et de modalités collaboratives à distance, en amont, pendant ou en complément des mobilités physiques, afin de renforcer la continuité des coopérations.

Enfin, la formation intègre des thématiques prioritaires qui structurent les projets d'ouverture à l'international, au premier rang desquelles figurent l'inclusion et, plus largement, les objectifs de développement durable. Elle accompagne ainsi les personnels dans la conception et la mise en œuvre d'actions portant notamment sur l'égalité filles-garçons, la laïcité et la citoyenneté, ainsi que l'éco-responsabilité et l'éducation au développement durable.

L'ouverture sur le monde économique.

Les formations proposées, avec l'appui de la mission école entreprise et d'autres partenaires (associations, campus des métiers et des qualifications, ...), favorisent la connaissance et l'appréhension du monde économique. Elles accompagnent d'une part les acteurs engagés dans la relation école-entreprise et la découverte des métiers, par la découverte des concepts et du fonctionnement du monde économique. Elles offrent également des montées en compétences techniques, de la veille technologique ainsi que l'opportunité de productions de ressources pédagogiques. Elles contribuent à soutenir le parcours d'orientation des élèves ainsi que la qualité des enseignements, en particulier professionnels et technologiques.

L'ouverture sur le monde scientifique

L'ouverture sur le monde scientifique est conduite par la [Maison pour la science](#), ainsi que par la DAAC porteuse de l'axe de formation Culture Scientifique Technique et Industrielle. Les formations mises en œuvre continueront de valoriser la démarche d'investigation, d'être coconstruites et coanimées par des acteurs de la recherche, de l'éducation et de l'industrie afin de permettre aux professeurs d'être immergés dans les laboratoires, les plateformes technologiques ou les entreprises dans lesquelles le travail d'équipe, le partage des savoirs et l'interdisciplinarité construisent les avancées technologiques et scientifiques de demain.

2.3.2.3. Prévenir les risques et accompagner les personnels

Le plan académique de formation a vocation aussi à contribuer à la prévention des risques professionnels et à la qualité de vie au travail.

Le plan académique de formation contribue à cette perspective par des webinaires et séances d'information et de sensibilisation mais aussi par des dispositifs de formation qui contribuent à l'évolution des gestes professionnels quotidiens et au développement de postures, attitudes et compétences professionnelles. Dans ce cadre aussi, le plan académique de formation promeut une approche collective et propose des dispositifs de formation inter-degrés et inter-catégorielles, en inscription individuelle, en campagne collective et en formations d'initiative territoriale.

La contribution du plan académique de formation à cette thématique se structure autour de cinq enjeux :

- l'égalité professionnelle ;
- la prévention des risques psycho-sociaux ;
- la culture du risque et la prévention des risques majeurs ;
- la prévention et la gestion de crise ;
- la formation des personnels aux gestes qui sauvent et à la certification PSC.

2.3.2.3.1. Egalité entre les hommes et les femmes

L'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre toute forme de violence et de discrimination est une politique publique majeure, portée au niveau national et qui se matérialise au niveau local dans notre plan d'action égalité académique 2025-2027. Constituant un axe à part entière de ce plan d'action, la formation de nos personnels, et en particulier des cadres, est une condition nécessaire à

la mise en place d'une culture d'égalité et de diversité pour tous les personnels. En voici les principaux enjeux :

- intégrer l'égalité dans l'ensemble des gestes RH des cadres : recrutement, évaluation, attribution des temps partiels, accompagnement des carrières, ... ;
- savoir identifier les situations de sexisme et y mettre fin ;
- prévenir les situations de violences sexistes et sexuelles et savoir y réagir ;
- lutter contre toute forme de discrimination.

2.3.2.3.2. La culture du risque et la prévention des risques majeures

La formation académique est construite en direction des chefs d'établissement, des directeurs et directrices d'école et des assistants de prévention du premier degré. Elle permet la mise en place d'actions d'éducation aux risques, en proposant des outils de travail pour les écoles ou les établissements.

Cette formation est en adéquation avec la circulaire MENE2307453C - 8-6-2023 MENJ - DGESCO C2-2 - INTÉRIEUR - MTECT et les programmes de sciences et technologie.

Ces formations auront comme axe central les nouveaux Plans Particuliers de Mise en Sûreté (PPMS) unifiés et proposeront plusieurs déclinaisons :

- Aide au pilotage : version rédactionnelle du PPMS unifié
- Aide à la l'opérationnel : création des exercices Attentats Intrusions et Risques Majeurs, gestion de crise opérationnelle avec son PPMS et création d'une acculturation aux risques dans son établissements
- Aide à la pédagogie : Journée Nationale de la Résilience (JNR), culture du risque, site ExploRisk38, comment présenter le PPMS.

Ces formations se dérouleront en mode hybride présentiel et asynchrone.

2.3.2.3.3. Former les personnels aux premiers secours citoyens (PSC) et aux gestes qui sauvent (GQS)

Dans un contexte de menace plus élevée, la promotion de la culture de la sécurité civile et l'éducation à la responsabilité constituent des mesures indispensables pour mieux anticiper une éventuelle crise et pour améliorer les capacités de réaction de la communauté éducative en cas de survenue d'une crise. Dans ce contexte, trois dynamiques de formation sont travaillées :

- poursuite de la formation des personnels au PSC (premier et second degrés, services déconcentrés et PIAL) et de la formation des personnels au recyclage du PSC, conseillé tous les trois ans ;
- étudier la possibilité de proposer des FIT GQS ;
- déployer une formation de formateurs PSC et une formation de formateurs GQS par an.

2.3.3. Volet 3 : évoluer dans sa carrière

2.3.3.1. Former les acteurs de la formation

La formation de formateurs est un levier majeur pour améliorer la qualité des formations et ainsi les compétences des personnels et leur engagement dans leurs missions au service de la réussite des élèves. Autant que faire se peut, des temps inter-degrés de formation de formateurs sont proposés.

Les objectifs sont :

- d'accompagner le déploiement du parcours du formateur adossé au référentiel de compétences professionnelles du formateur ² ; parcours qui comprend 5 modules M@gistère qui visent à soutenir l'entrée progressive dans cette mission ;
- de continuer à soutenir la montée en compétences des formateurs et des pilotes de formation sur la e-formation et l'hybridation des formations ;
- de mettre en œuvre des formations de formateurs sur les modalités de formations innovantes : *lessons studies en lien avec la recherche, utilisation de la créativité en formation, ...*
- de poursuivre le travail d'ouverture en faveur d'intervenants extérieurs à l'institution : PFRH, Plateforme Mentor, DITP (Direction Interministérielle de la Transformation Publique), Institut régional d'Administration (IRA) de Lyon, prestataires (Écoles de Management, IAE – Institut d'Administration des Entreprises, ...) ;
- de poursuivre, pour les formateurs d'enseignant, la formation à la démarche *evidence based education* conduite dans le cadre du pôle pilote PEGASE : six cohortes déjà formées en groupes inter-degrés.

Pour les formateurs du second degré, il s'agit aussi de continuer à :

- inciter les formateurs à s'engager dans la certification du CAFFA, dont la préparation a fait l'objet d'une attention particulière (conférences recherche, accompagnement en territoire, intégration systématique à un groupe de formateurs pendant les deux années de préparation) ; à ce jour, près de 150 formateurs sont titulaires du CAFFA dont l'immense majorité est active et très investie ;
- diversifier notre vivier grâce à des appels à candidature ouverts qui passent par un dossier de recrutement, un avis du chef d'établissement ou de service et de l'inspecteur pour les personnels d'enseignement et d'éducation, puis un entretien ;
- poursuivre la mise en réseau des groupes de formateurs afin de construire une culture commune sur les références scientifiques, les contenus et modalités de formation utilisés.

Pour les formateurs du premier degré, il s'agit aussi :

- de continuer à développer une préparation au CAFIPEMF adossée à la recherche, en lien avec l'INSPE et les laboratoires de recherche ;
- de développer des formations organisées dans les départements pour accompagner la mise en œuvre des priorités nationales et/ou académiques, tout en renforçant les gestes professionnels spécifiques du formateur.

2.3.3.2. Formations promotionnelles et certifications

L'accompagnement des évolutions de carrière et la valorisation des compétences des personnels constitue le troisième volet de l'offre de formation.

2.3.3.2.1. Préparation aux concours

Une offre de formation conséquente du volet 3 vise à permettre à tous les personnels de préparer l'ensemble des concours internes de l'Éducation Nationale en bénéficiant d'une préparation de qualité :

- concours administratifs et de laboratoire ;
- concours de l'enseignement ;
- concours d'encadrement.

² Bulletin Officiel de l'Éducation Nationale n°30 du 23 juillet 2015 - Annexe 1

2.3.3.2.2. Formations certifiantes et qualifiantes

L'accompagnement et la reconnaissance de l'évolution professionnelle passe également par la possibilité d'acquérir des certifications complémentaires tels que :

- le **CAFFA** (Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Formateur Académique) **ou le CAFIPEMF** (Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Instituteur ou de Professeur des École Maître Formateur) afin de devenir formatrice ou formateur ;
- le **CAPPEI** (Certificat d'Aptitude Professionnelle aux Pratiques de l'École Inclusive) pour devenir enseignant spécialisé avec une nouvelle voie d'accès par Validation des Acquis de l'Expérience, mais aussi, une transformation de la maquette qui permettra la masterisation, portée par l'INSPE, de la certification ; le CAPPEI masterisé se déploiera à partir de la rentrée 2026 ;
- la **CPLDS** (Certification Professionnelle en matière de Lutte contre le Décrochage Scolaire).

2.3.3.2.3. Formations diplômantes

L'EAFC continue de soutenir l'accès de ses personnels à certaines formations diplômantes telles que des **Masters ou Diplômes Universitaires (DU)** :

- Master MEEF-PIF de l'INSPE de Grenoble : Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation, Mention Pratique et Ingénierie de la Formation ;
- Master Parcours Littérature, option « Didactique de la littérature » ;
- DU Égalité hommes/femmes (UGA) ;
- DU Laïcité et république : formation civile et civique (USMB) ;
- DU Développer la santé mentale et relationnelle (UGA) ;
- DU PROMOBE, PROMouvoir la MOTivation et le Bien-Être à l'école (UGA-INSPE) ;
- DE (Diplôme d'École) Passeur en éducation (IFE-ENS) ;
- DU Philopolis (UGA) ;
- DU Droits et Grands Enjeux du Monde Contemporain.

2.3.3.3. **Accompagnement à l'évolution professionnelle**

L'EAFC travaille en étroite collaboration avec la direction des ressources humaines et, notamment, l'équipe des conseillers et conseillères RH de proximité (CRHP) pour accompagner les personnels qui réfléchissent à une possible évolution professionnelle. Cet accompagnement peut conduire à la demande des agents ou suite aux conseils prodigués par les CRHP à la réalisation d'un bilan de compétences ou à la mobilisation du Compte Personnel de Formation pour bénéficier d'une aide financière pour des formations non dispensées par l'EAFC.

2.4. **Les acteurs de la formation**

La construction du programme académique de formation sur la base du présent cahier des charges et le déploiement de l'offre de formation nécessitent la collaboration de nombreux acteurs :

- les besoins de formation sont identifiés sur la base d'une analyse fine des situations et des contextes professionnels **par les agents, par les cadres de l'institution et par les pilotes locaux des services, réseaux ou établissements**. Ce sont les premiers acteurs de la formation, leur rôle est clé pour qu'ensuite se développent et se déploient des formations qui ont un réel impact sur le développement professionnel des agents et la qualité du service public ;

- **les acteurs de la gouvernance de la politique de formation** jouent ensuite un rôle clé pour, à l'échelle académique comme à l'échelle locale, dialoguer, enrichir l'analyse avec les acteurs et représentants des personnels et ensuite prioriser et structurer le programme académique de formation ;
- le développement des offres de formation est ensuite réalisé par **les pilotes académiques de formation, conseillers techniques, inspecteurs et chargés de mission**. Ils ont la responsabilité de proposer des objets de formation qui répondent aux attentes des agents et auront un impact positif sur leurs pratiques et leur développement professionnel et qui seront aussi au service des pilotes locaux pour soutenir leur mission et leurs ambitions. Ce sont eux qui déterminent selon quelle modalité se déploieront les formations : à l'initiative des agents, à l'initiative des pilotes locaux, chefs de service ou d'établissement, ou à l'initiative des cadres de l'institution, en public désigné ou en campagne collective. Ce travail se fait en lien étroit avec les personnels de l'EAFC, **les chargés d'ingénierie de formation** jouent ici un rôle crucial de conseil et d'accompagnement pour permettre de maximiser l'efficacité des formations ;
- la construction pédagogique des dispositifs de formation est ensuite réalisée par **les coordonnateurs et les formateurs**, en lien à nouveau avec **les chargés d'ingénierie de formation** ;
- l'implémentation des formations suit ensuite un double processus à la fois de candidature et de régulation de l'offre de formation. La participation aux formations est à l'initiative des usagers de la formation (**les agents, les pilotes locaux des services, réseaux ou établissements et les cadres de l'institution**). Néanmoins comme dans le cadre de toute implémentation, le déploiement des dispositifs de formation nécessite un rouage d'accompagnement et d'ajustement, un rôle de relais qui peut être pris en charge par les **référénts formation des services** et/ou un rôle de conseil qui revient à des **conseillers territoriaux en formation** (des chargés d'ingénierie de l'EAFC, des formateurs experts de la CARDIE ou du CAREC, ...) ;
- la mise en œuvre et l'organisation des formations sont ensuite complètement prises en charge par les personnels de l'EAFC, **chargés d'ingénierie de formation, gestionnaires de stage et personnels de la cellule financière** ;
- l'ensemble des acteurs de la formation ont ensuite un rôle d'évaluation des dispositifs de formation comme décrit précédemment.



Les acteurs de la formation, de la gouvernance du programme académique de formation à la construction de l'offre de formation et de la création des dispositifs de formation à leur mise en œuvre et leur évaluation, doivent inscrire leur action en cohérence avec les ambitions du programme académique de formation et dans une démarche d'ingénierie de formation efficiente.

Pour cela et en fonction de leur mission, il s'agit de mettre en œuvre pour eux des dispositifs de formation et un accompagnement rapproché :

- tous les acteurs de la formation doivent avoir une bonne connaissance des données probantes relatives aux compétences professionnelles attendues des agents ;
- tous les acteurs de la formation doivent avoir une compréhension systémique des priorités académiques et des modalités de pilotage académique de la formation ;
- les pilotes académiques de formation, les conseillers territoriaux en formation et les chargés d'ingénierie de formation doivent maîtriser le fonctionnement de l'EAFC et avoir une connaissance large du programme académique de formation ;
- les pilotes de formation et les conseillers territoriaux en formation doivent être en mesure d'analyser les contextes de travail et de développer une ingénierie de formation permettant de répondre aux différents enjeux en présence ;
- les conseillers territoriaux en formation et chargés d'ingénierie de formation doivent pouvoir adopter une posture d'accompagnement et de conseil pour le déploiement de parcours de formation ;
- les chargés d'ingénierie de formation et les formateurs doivent avoir une connaissance fine des formats de formation efficaces, des leviers d'ingénierie pédagogique ainsi que la maîtrise des techniques d'animation et des outils numériques pour la formation ;
- les inspecteurs, les conseillers RH de proximité et les chefs d'établissement et de service doivent être en mesure d'accompagner les agents vers les ressources en formation disponibles pour leur développement professionnel.

2.5. Ingénierie de formation

En cohérence avec les principes du schéma directeur national et la stratégie académique de formation, l'ingénierie de formation déployée dans le cadre du programme académique de formation promeut un processus de conception et de mise en œuvre des formations fondé sur les données de la recherche en analyse de l'activité, didactique professionnelle et implémentation des pratiques professionnelles, elle vise ainsi à garantir la pertinence et l'efficacité de l'offre de formation.

Le programme académique de formation fonde ainsi la construction de l'offre de formation sur trois enjeux majeurs :

- la multidimensionnalité de l'apprentissage professionnel ;
- la construction d'un continuum de formation entre les objets de formation, dans le temps et au sein de l'environnement professionnel des agents ;
- une évaluation des contextes et des formations permettant un cycle apprenant des formations ;
- la valorisation des parcours de formation des professionnels.

Pour mettre en œuvre cette ambitieuse démarche d'ingénierie de formation, le programme académique de formation s'appuie sur la formation des formateurs et acteurs de la formation et, pour ce qui concerne la formation des enseignants, sur le pôle pilote PEGASE.

2.5.1. Un apprentissage professionnel multidimensionnel

La formation professionnelle doit s'attacher au développement des connaissances et compétences indispensables à la réalisation des missions et des activités des personnels.

Pour cela, elle doit impérativement conjuguer :

- l'acquisition des savoirs et connaissances ;
- l'apprentissage des gestes professionnels efficaces et l'usage des outils et ressources professionnels ; pour cela, elle s'appuie sur des modèles de formation fondés sur l'observation croisée, l'échange et l'analyse de pratique et la mise en activité (Lesson Studies par exemple) ;
- la compréhension des complémentarités professionnelles et l'expérimentation des modalités de travail collaboratif et d'intelligence collective ;
- le développement d'une posture et d'une analyse réflexive de l'activité.

Apprentissage multidimensionnel



2.5.2. Un continuum de formation

Pour être efficace et avoir de l'impact sur le développement des pratiques professionnelles, la formation doit aussi se déployer dans le cadre d'un continuum de formation explicite pour le professionnel.

Ce continuum s'institue à la fois par la cohérence et l'articulation des contenus dispensés, par un déploiement sur le temps long permettant l'appropriation de la formation et par l'articulation entre les apports en formation et l'environnement professionnel de l'agent.

2.5.2.1. Une intégration des objets de formation

Le programme académique de formation offre aujourd'hui un important volume de formation et une riche diversité des objets et thématiques abordés. Le risque est alors important pour les personnels comme pour les pilotes locaux, chefs de service ou chefs d'établissement, de disperser et de juxtaposer les dispositifs de formation. L'ambition est donc de proposer des parcours de formation qui veillent à l'articulation des contenus.

2.5.2.2. Des parcours de formation pluriannuels

Pour permettre l'appropriation des objets de formation et des gestes professionnels, ces parcours de formation doivent aussi s'inscrire dans un temps long, permettant des allers-retours entre formation, pratiques professionnelles et analyses réflexives accompagnées.

Ainsi, les parcours de formations sont de deux natures :

- dans le cadre du programme académique de formation proposé en candidature individuelle, les parcours de formation peuvent être balisés ; ils se déroulent sur deux années, en format

hybride et sont construits sur au moins 24 heures de formation alternant des contenus épistémiques et pratiques ;

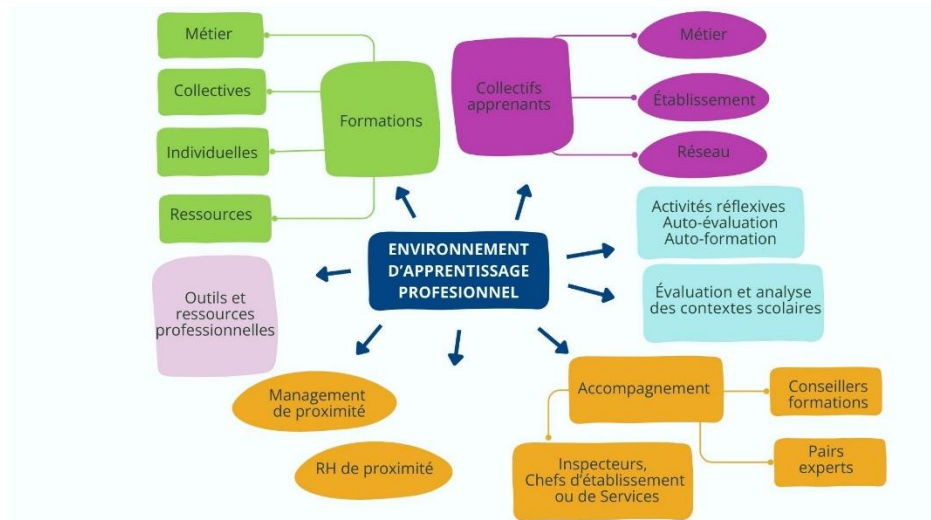
- les parcours peuvent aussi être construits en réponse au besoin d'un ou plusieurs territoires, notamment les réseaux territoriaux d'éducation dans le cadre d'une demande de formation d'initiative territoriale ou de la construction d'un plan de formation conjuguant de façon stratégique plusieurs dispositifs de formation complémentaires. La construction et la mise en œuvre de ce plan de formation se fait en lien étroit avec un conseiller territorial en formation (personnels de l'EAFC, inspecteurs, membres du CAREC ou de la CARDIE, ...).

2.5.2.3. Un environnement d'apprentissage professionnel de proximité et articulé

Enfin, pour être efficiente, la formation doit aussi s'inscrire en cohérence avec l'environnement professionnel de l'agent. L'enjeu d'un déploiement des formations en proximité des contextes est pluriel :

- la formation peut ainsi aborder spécifiquement des objets et thématiques professionnels ayant de l'intérêt pour le développement professionnel du personnel et pour la conduite des politiques locales ;
- elle peut tenir compte du contexte géographique, culturel, social et professionnel de l'agent dans le cadre d'une analyse fine des enjeux en présence pour le personnel, pour ses collaborateurs, pour les élèves et les usagers ;
- elle peut s'inscrire aussi en cohérence avec les modalités locales de management et d'accompagnement des personnels ; cette articulation explicitée permet de donner du sens, d'éviter toute dissonance et ainsi de favoriser l'engagement des personnels dans la formation et l'évolution de leurs pratiques professionnelles ;
- la formation peut aussi favoriser l'émergence de collectifs apprenants et l'accompagnement de collectifs de travail qui, en proximité, peuvent s'inscrire plus aisément dans le temps et favoriser un développement professionnel continu au-delà du dispositif ou du plan de formation déployé ;
- la formation ouvre ainsi le recours pertinent aux outils et ressources de formation et d'auto-formation disponibles en nombre et à la mise en œuvre d'analyse des contextes de travail et d'évaluation par les acteurs eux-mêmes.

Dans cette perspective, l'environnement professionnel de l'agent devient un environnement d'apprentissage impulsé par le dispositif de formation et la continuité réflexive qu'il institue.



Cette modalité d'ingénierie de formation s'expérimente par exemple actuellement dans le cadre des constellations et de l'accueil de formateurs en résidence. Dans le cadre du déploiement du nouveau projet académique, l'ambition sera de proposer aux réseaux territoriaux d'éducation volontaires de bénéficier d'un accompagnement par un ou deux conseillers territoriaux en formation, à l'image de ce qui a pu être expérimenté avec les référents formation et la coordinatrice des formations pour les personnels administratifs de services déconcentrés. A moyen terme, l'objectif sera de tendre vers 80% du programme académique de formation mis en œuvre dans cette dynamique intégrée, pluriannuelle et de proximité.

2.5.3. Une évaluation des formations

2.5.3.1. Terminologie

Les **priorités stratégiques** fixent le cap, ce en quoi il faut être meilleur demain (vers où devons-nous aller ?) ; elles sont fixées en articulation avec le schéma directeur national.

Les **démarches en appui** (comment voulons-nous y aller ?) sont définies, elles aussi, en lien étroit avec le schéma directeur national.

Les **leviers** opérationnels sont les moyens mobilisés pour atteindre ces objectifs (comment pouvons-nous et allons-nous y aller ?).

Les **indicateurs** sont les éléments qualitatifs et quantitatifs qui servent à mesurer l'atteinte ou non des objectifs et dont l'évolution est suivie. Ils peuvent être liés à l'emploi optimisé des ressources pour réaliser l'action (indicateurs d'efficience), ils peuvent montrer l'adéquation des résultats par rapport aux objectifs fixés (indicateurs d'efficacité), ils peuvent mettre en évidence l'impact des actions par rapport aux besoins repérés (indicateurs d'impact ou d'utilité). Le choix et la nature des indicateurs doivent être faits avec la plus grande attention, ils sont à interroger régulièrement sur des périodes pluriannuelles. En effet, on sait aujourd'hui que les indicateurs :

- sont modélisants : à savoir que les actions peuvent se réorienter pour avoir des effets sur ces derniers sans pour autant que ces effets soient en phase avec les objectifs ciblés ;
- sont incomplets : un indicateur seul est rarement totalement pertinent, il doit être croisé avec d'autres indicateurs.

Les **cibles** sont les valeurs à atteindre sur chacun des indicateurs et qui permettent de dire qu'un objectif est atteint. Le **calendrier** définit les échéances de mesure. La **focale** est l'objet sur lequel va porter l'indicateur.

2.5.3.2. Evaluer à différentes échelles

L'évaluation à différentes échelles est avant tout un outil de pilotage afin d'apporter les ajustements qui s'avèrent nécessaires lorsque c'est le cas ou les évolutions à envisager.

A l'échelle de l'École académique, trois priorités stratégiques seront interrogées avec leur déclinaison en démarches en appui et leviers opérationnels (voir le tableau de synthèse de la partie (1.2.4. Synthèse des orientations stratégiques). Les indicateurs liés à ces éléments seront compilés chaque année par l'équipe de direction de l'École.

A l'échelle de la formation des personnels, l'évaluation de toutes les formations est un levier puissant d'amélioration de la qualité de la formation. Cependant, cette évaluation doit s'inscrire dans un cadre déontologique seul à même de garantir la juste utilisation des données recueillies. L'EAFC s'est donné plusieurs règles éthiques pour garantir ce cadre déontologique. La première d'entre elles étant la garantie de l'anonymat des questionnaires.

Pour le stagiaire qui remplit le questionnaire : l'indispensable franchise nécessaire à un recueil de données efficaces doit être pondérée par un principe de non-jugement des formateurs. Les données

recueillies ont pour objectif de faire évoluer la formation vers des formats plus efficaces. C'est donc bien la formation qui est évaluée et pas les formateurs.

Pour le formateur : les données recueillies permettent d'interroger le format de formation, les activités proposées, l'animation... Ces données permettent de faire évoluer les formats de formation mais ne doivent pas être interprétées comme un jugement personnel.

Pour les pilotes de formations : les résultats des évaluations doivent être utilisés pour faire évoluer les formations vers les formats les plus efficaces. L'analyse des données utilisées dans le cadre des groupes de formateurs doit être conduite de manière constructive et pondérée. Par ailleurs, ces données devront être croisées avec le contexte de la formation tout en évitant d'entrer uniquement dans une lecture sur des causalités externes. La bienveillance et le non-jugement doivent permettre d'éviter d'entrer dans une démarche d'évaluation personnelle des formateurs mais de réfléchir aux formats de formation et à l'accompagnement de la montée en compétence des formateurs en nourrissant notamment leur sentiment d'efficacité personnel.

Depuis la rentrée 2024, toutes les formations sont évaluées à l'aide d'un questionnaire en deux parties (voir en annexe) : une première partie systématique, dite "à chaud", qui permet de mesurer la satisfaction des stagiaires, s'ils ont acquis de nouvelles connaissances et s'ils se projettent dans la mise en œuvre des éléments de formation dans leur pratique professionnelle ; une deuxième partie, dite "à froid", déployée à la demande des formateurs et qui permet de mesurer quelques mois après la formation si les stagiaires ont engagé des évolutions dans leurs gestes professionnels.

2.5.4. Un suivi et une valorisation des parcours de formation

Actuellement, les formations suivies par les personnels ne donnent pas lieu régulièrement à suivi ou valorisation, ni sur le plan individuel, ni sur le plan collectif.

Les formations suivies par les personnels enseignants sont répertoriées dans leur CV I-prof et les personnels administratifs ont la possibilité de les valoriser dans le cadre de leur entretien professionnel annuel.

Quelques formations donnent lieu à l'obtention d'un diplôme, d'une certification ou d'une valorisation spécifique.

Dans l'attente de disposer d'un outil spécifique au suivi des dispositifs de formation, il s'agira de s'appuyer sur l'expertise des personnels de l'EAFG en matière d'interrogations des bases de données de la formation, pour construire un tableau de bord de la formation, suivre quelques indicateurs clés sur le plan collectif et répondre au besoin aux demandes individuelles exprimées à des fins exceptionnelles.

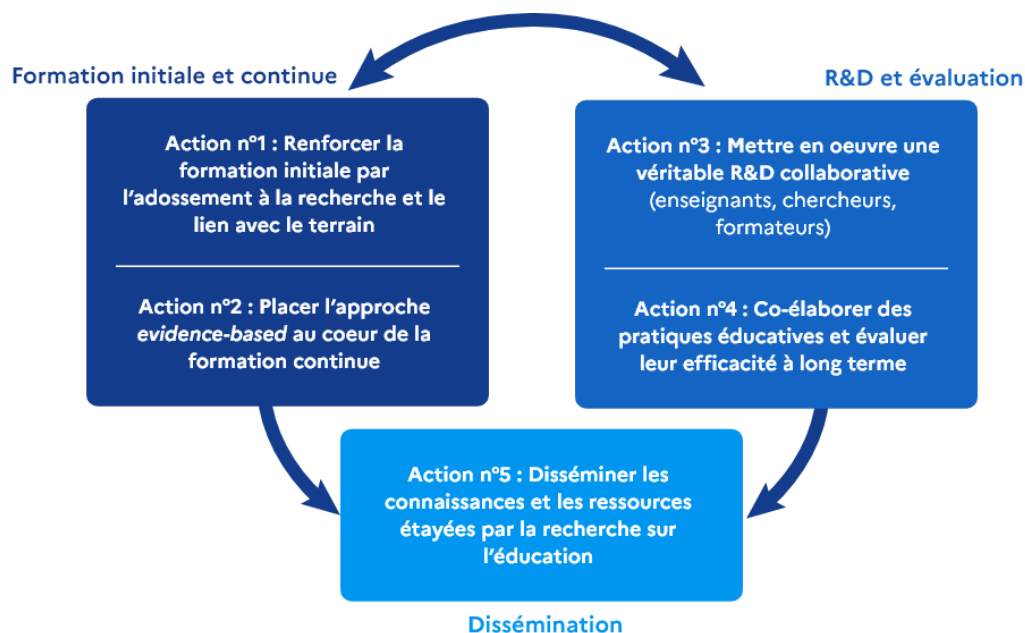
2.5.5. Le pôle pilote Pégase

Les liens entre la recherche et la formation sont anciens et étroits dans l'académie de Grenoble. Ils ont débouché sur la construction du pôle pilote PEGASE, lauréat du PIA 3 en 2019, pour un budget de 35 millions d'euros et dont le déploiement est prévu sur 10 ans.

Ce pôle a pour ambition la mise en place d'un écosystème associant étroitement les laboratoires de recherche de l'UGA et de l'USMB, l'INSPE, le rectorat de l'académie de Grenoble et l'ensemble de la communauté enseignante et éducative. Le pôle pilote intègre également l'Académie de Guyane, l'Université de Guyane (UG). Réseau CANOPE est partenaire du pôle, ainsi que CABRILOG, entreprise de la filière des EDTech (Technologies pour l'éducation) et la Fondation OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance).

Le pôle pilote Pégase a vocation à accompagner les évolutions des pratiques enseignantes de la maternelle au lycée grâce à un rapprochement des acteurs de la recherche, de la formation et du terrain. Il a l'ambition de concourir à la réduction des inégalités scolaires en portant son attention sur les savoirs fondamentaux.

Il est structuré en 5 actions :



Les actions du pôle se déploieront en partie dans des EducLabs, tiers lieux où se rencontreront les chercheurs, les formateurs et les enseignants. Dix sont déjà identifiés et fonctionnent.

L'EAFC est un acteur important du pôle en étant engagée dans :

- l'action 1 qui transforme la formation et l'accompagnement des stagiaires et néo-titulaires ;
- l'action 2 qui transforme la formation :
 - o par des sessions de formations de formateurs aux approches *evidence-based* education (Education fondée sur les données probantes) ;
 - o par des écoles d'été et d'hiver proposées en inter-catégorialité à des enseignants, formateurs et cadres pour traiter de manière approfondie, pendant plusieurs jours, un objet de formation ;
- Les actions 3 et 4 pour soutenir par des sessions de formation approfondies les travaux de recherches collaboratives ou le déploiement des modules de formations liés au suivi d'une cohorte d'élèves ;
- L'action 5 en soutenant l'organisation des conférences des "mercredis de Pégase" et de la semaine internationale de la pédagogie.

3. Construction et mise en œuvre de l'offre de formation

3.1. Appel d'offre

À la suite du conseil académique de la formation du 3 février 2026, le cahier des charges de la formation de l'académie de Grenoble sera envoyé aux pilotes de formation et aux partenaires pour leur permettre de travailler et proposer des dispositifs de formation.

3.1.1. Tableau des offres, nommés T_Offres

Chaque pilote académique et chaque partenaire reçoit un tableau à compléter qui présente les offres de formation qu'ils souhaitent soumettre pour le programme académique de formation de l'année suivante.

Ce tableau comprend un ensemble d'informations permettant d'identifier la thématique, les modalités de déploiement, les profils des participants et les coûts. Il précise aussi les dates des formations, de façon à anticiper l'absence des personnels en formation et il est complété par un descriptif sur les objectifs et contenus de formation à destination des personnels et pilotes locaux. Cette année, il précisera aussi les éléments d'alignement de chaque dispositif à la stratégie académique et au projet académique afin d'opérer les éventuels arbitrages nécessaires.

Ces tableaux sont complétés à l'aide d'un tutoriel et des indications notées sur le fichier mais ce travail s'effectue aussi en collaboration avec les chargés d'ingénierie de formation de l'EAFC qui apportent une vision systémique et organisationnelle de la formation et des éclairages sur l'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique.

Le retour de ces "T_Offres" est attendu pour le 16 mars 2026, délai de rigueur.

Après arbitrages, les offres de formation seront intégrées dans GAIA et constitueront l'offre académique de formation qui sera présentée au Comité Social Académique en juin.

3.1.2. Les Formations d'Initiative Territoriale

De la même façon, les pilotes académiques et les partenaires soumettent des propositions de dispositifs cadres qui seront mis à disposition des collectifs et pilotes locaux. Ces derniers les solliciteront dans le cadre de deux campagnes de formation d'initiative territoriale, au printemps pour la rentrée suivante et à l'automne pour le second semestre de l'année scolaire.

L'expertise des pilotes académiques et partenaires, qui s'appuie sur leur maîtrise du présent cahier des charges et leur connaissance fine des besoins des personnels et des territoires, leur permet ainsi d'établir une offre de formation étayée et qui sera ensuite enrichie, scénarisée et déployée au plus près des contextes des agents. Cette anticipation offre un double avantage, un premier accompagnement des pilotes et collectifs locaux pour éclairer leur problématique et affiner leur demande et l'anticipation des ressources en formateurs. Néanmoins, un dispositif cadre pleinement ouvert est toujours à disposition des équipes pour des demandes autres ou qui mériteront une analyse et un accompagnement spécifique.

Les pilotes et partenaires font retour des dispositifs cadres pour la même date que les tableaux des offres, à savoir pour le 16 mars 2026.

3.1.3. Pour le premier degré

Les Directions des Services Départementaux de l'Education Nationale de chaque département proposent une déclinaison départementale du programme académique de formation à destination des personnels du premier degré adaptée aux enjeux du territoire. Celle-ci donne lieu à une mise en œuvre à l'échelle des circonscriptions du premier degré. La construction de l'offre de formation

s'appuie notamment sur l'analyse des acquis des élèves aux évaluations repères et les besoins des équipes et personnels.

Les plans de formation s'articuleront en cohérence avec les orientations du projet académique dont les axes visent à (à ajuster en fonction des libellés définitifs) :

- Faire du « Bien être ensemble » la condition première de toute politique éducative ;
- Mobiliser les compétences académiques pour une « pédagogie équitable et efficace », afin de lutter contre les inégalités de destin ;
- Déployer une école en proximité, au plus près des territoires et de leur diversité.

Les actions conduites privilégient quand cela est possible des modalités de formation des personnels en équipe, le travail et les regards croisés entre pairs, le lien avec la recherche pour des pratiques équitables et efficaces et la construction de collectifs professionnels.

A compter de la rentrée scolaire 2026, la seconde phase des plans français et mathématiques débutera. Elle visera, sur une durée de quatre années scolaires, un développement professionnel continu et progressif, au plus près des besoins réels des équipes et des territoires. La stratégie de formation reposera sur 3 principes :

- **ancrage territorial fort** : les parcours sont définis à partir des besoins exprimés par les écoles, éclairés par les données d'évaluation et d'observation ;
- **souplesse dans la mise en œuvre** : les modalités peuvent être massées ou filées, à l'échelle du cycle, de l'école ou de la circonscription. Les formats de formation (résidence pédagogique, constellation, animation pédagogique...) seront définis en fonction des priorités et de la stratégie identifiée comme étant la plus adaptée en territoire.
- **un enrichissement réciproque** des temps de formations et des temps d'échange entre pairs coordonnés et animés par les directeurs d'école.

Chaque professeur des écoles bénéficiera, sur la durée du plan, d'au minimum :

- 24h de formation en mathématiques,
- 24h en français,
- 24h dans d'autres champs disciplinaires, interdisciplinaires ou transversaux.

Afin de créer les conditions d'un accompagnement réussi de la réforme de la formation initiale, l'académie et les départements développeront des formations spécifiques de manière à accompagner et professionnaliser les maîtres d'accueil temporaires des étudiants de licence professorat des écoles et tuteurs des élèves fonctionnaires et des fonctionnaires stagiaires et de permettre de faire des stages des lieux de construction de pratiques d'enseignement équitables et efficaces dans l'académie.

L'accompagnement des directeurs d'école aux missions de pilotage pédagogique et d'animation des collectifs professionnels restera une priorité des plans de formation.

La mise en œuvre des plans de formation, au plus près des territoires, nécessitera également de poursuivre le développement et la professionnalisation des réseaux de formateurs au travers d'un plan de formation des formateurs et d'un accompagnement progressif des personnels vers ces missions.

3.1.4. Personnels Engagement, Jeunesse et Sports

Un protocole global a été créé pour répondre aux demandes de formations des agents JES (Jeunesse, Engagement et Sport), qu'ils relèvent de la DRAJES (délégation régionale académique à

la jeunesse, à l'engagement et aux sports) ou d'un SDJES (service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports)

1- L'agent DRAJES ou SDJES adresse sa demande de formation à son supérieur hiérarchique direct (N+1).

2- Le supérieur hiérarchique direct émet un avis motivé à l'égard de la demande.

3- Le supérieur hiérarchique direct transmet la demande au responsable académique de formation de l'académie de rattachement de l'agent en veillant à respecter un délai approprié pour le traitement de la demande (pour l'académie de Grenoble, l'adresse à utiliser est : ce.eafc@ac-grenoble.fr)

4- Les demandes de formation sont soumises à la direction de l'EAFC pour information et traitement dans le cas du PNF (Plan National de Formation) et de la formation statutaire, pour avis dans les autres situations.

3.2. Déploiement de l'offre de formation

3.2.1. Stratégie de communication

Pour soutenir le programme académique de formation, la communication de et sur l'offre de formation continuera d'être particulièrement soignée. Elle permet de conforter le lien avec les partenaires, d'informer sur les projets et les dynamiques à l'œuvre et de donner de la visibilité et de la lisibilité à tous les personnels.

La stratégie de communication a été largement travaillée avec la publication d'une offre entièrement en ligne sur le site de l'EAFC. Le moteur de recherche intégré est efficace et permet de retrouver facilement l'offre disponible par mot clé.

De plus, sont publiées les offres des partenaires ainsi que des ressources complémentaires pouvant contribuer à la formation des personnels.

Concrètement, la communication pour le Programme Académique de Formation 2026-2027 sera effective après sa présentation au CSA du mois de juin. Tous les personnels, établissements et services seront informés de la parution de l'offre de formation. Un rappel de la campagne d'inscriptions sera effectué au mois de septembre. En complément sont aussi élaborés une brochure de présentation, des articles sur le site, des tutoriels ainsi que des fiches thématiques sur l'offre des FIT. Cette communication de l'EAFC est relayée par les corps d'inspection, conseillers techniques ou référents formation.

Pour le premier degré, une déclinaison départementale du programme académique de formation est présentée lors du conseil départemental de la formation. Ce sont les IEN qui communiquent auprès des personnels pédagogiques de leur circonscription.

3.2.2. Modalités de candidature

3.2.2.1. Candidature individuelle

Du 17 juin au 18 septembre 2026, l'ensemble des personnels pourra se porter candidat individuellement à des formations proposées selon cette modalité par le programme académique de formation académique.

Les candidatures se font par le PIA dans l'application GAIA sur laquelle chacun pourra retrouver les descriptifs et les dates prévisionnelles des formations.

Le traitement des candidatures est fait par les chargés d'ingénierie de formation en lien avec les pilotes ou partenaires porteurs des formations. Une formation n'est ouverte que si elle concerne au minimum 15 personnes.

Une fois leur candidature retenue, les personnels reçoivent un ordre de mission par voie hiérarchique. Le chef de service ou chef d'établissement est celui qui autorise le départ en formation, au regard des contraintes du service.

A l'exception des formations statutaires, d'adaptation à l'emploi et promotionnelle, la mise en œuvre des formations a lieu à partir du mois d'octobre, de façon à préserver l'environnement de travail du début d'année scolaire.

3.2.2.2. Campagne de FIT

Pour mémoire, les formations d'initiative territoriale sont construites puis déployées dans le cadre de deux campagnes de demande : au printemps pour des formations qui commencent à la rentrée et à l'automne pour des formations durant le second semestre de l'année scolaire.

Les demandes peuvent être à l'initiative d'un collectif de personnels ou à l'initiative du chef d'établissement ou de service. Dans les deux situations, la demande est portée par le supérieur hiérarchique dans l'application GAIA Responsable. Si la demande concerne plusieurs services ou établissements, dans le cadre d'un réseau par exemple, un seul porte la demande de dispositif dans GAIA et précise l'ensemble des services ou établissements concernés par la demande.

Une fois la demande instruite par les chargés d'ingénierie de formation de l'EAFC et prise en charge par un pilote de formation et son équipe de formateurs, le chef d'établissement ou de service est informé et est chargé d'inscrire les personnels participant à la formation dans GAIA Responsable. Sauf dispositif de formation spécifique et prescrit, la formation n'aura lieu que si 12 personnels sont inscrits et présents.

Cette année, la campagne de printemps se déroulera du 27 avril au 22 mai 2026 et la campagne d'automne du 2 au 21 novembre 2026.

3.2.2.3. Convocation aux formations à public désigné

Les formations à public désigné, qui se déploient à l'initiative de l'académie, du programme national de formation ou dans la dynamique de collaboration avec la région académique, se déroule tout au long de l'année scolaire et de façon agile pour répondre aux ambitions et dynamiques en cours.

Les personnels concernés reçoivent de la même façon un ordre de mission par voie hiérarchique.

3.2.2.4. Campagne de formation collective

De façon à être aussi à l'écoute des besoins de formation qui n'ont pu être anticipés dans le cadre du programme académique de formation, au long de l'année, peuvent avoir lieu des campagnes d'inscription spécifique à un ou plusieurs dispositifs. Dans ce cadre, l'information est transmise par l'EAFC et ses partenaires directement aux personnes concernées et leur supérieur hiérarchique. Ce dernier a la charge de l'inscription des personnels placés sous son autorité dans l'application GAIA Responsable.

3.2.3. Calendrier de déploiement

3.2.3.1. Calendrier de lancement des formations

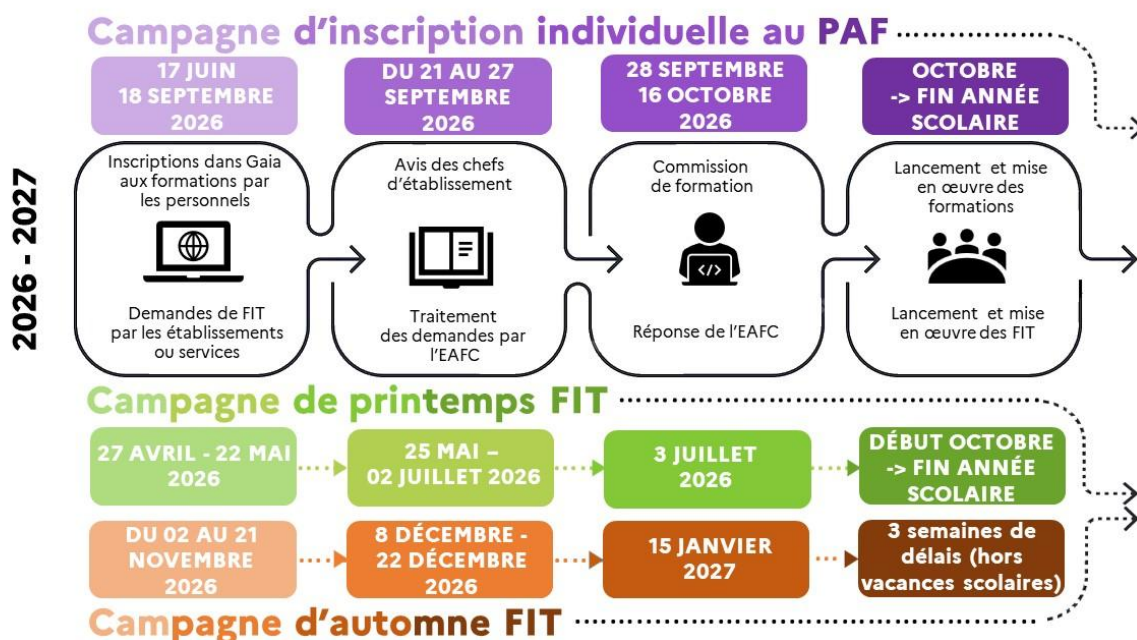
Pour anticiper les dates de formation et ainsi permettre :

- de prendre en compte le travail de convocation réalisé par l'EAFC ;
- d'avoir un délai de prévenance pour les personnels et les services qui assure un départ en formation serein et limite l'impact sur le temps de face-à-face pédagogique ;

il est demandé un délai de huit semaines (semaines de vacances comprises dans ce délai) entre la date de lancement de la formation et la date de réalisation de la formation pour les formations à inscription individuelle et les formations à public désigné et un délai de trois semaines (semaines de vacances scolaires non comprise dans ce délai) pour les formations d'initiative territoriale.

3.2.3.2. Calendrier de déploiement des formations à destination des personnels

Calendrier du programme académique de formation (PAF)



3.3. Opérationnalisation de la formation

3.3.1. Les réunions de formateurs

Les participants peuvent être défrayés du trajet résidence administrative – lieu de la réunion sur la base des indemnités kilométriques véhicule à moteur s'ils ont utilisé leur véhicule personnel pour se rendre sur le lieu de formation (sauf si le déplacement a lieu à l'intérieur d'une zone couverte par un PTU - Plan de Transport Urbain, dans ce cas, seuls les tickets de transport seront remboursés). Pour une réunion, il ne peut y avoir de paiement de vacances pour un participant.

3.3.2. Les formations en présentiel

3.3.2.1. Prise en charge des frais de déplacement

Les missions donnent lieu à un défraiement si le déplacement a lieu hors de la zone définie par la résidence administrative et hors de la zone définie par la résidence familiale.

Les stagiaires sont défrayés du trajet résidence administrative – lieu de formation sur la base du tarif "SNCF 2nd classe", sauf si le déplacement a lieu à l'intérieur d'une zone couverte par un PTU (Plan de Transport Urbain), dans ce cas, seuls les tickets de transport seront remboursés.

Les formateurs peuvent être défrayés du trajet résidence administrative – lieu de la réunion sur la base des indemnités kilométriques véhicule à moteur s'ils ont utilisé leur véhicule personnel pour se rendre sur le lieu de formation (sauf si le déplacement a lieu à l'intérieur d'une zone couverte par un PTU - Plan de Transport Urbain, dans ce cas, seuls les tickets de transport seront remboursés).

Lorsqu'ils participent à une formation de formateurs, les participants sont indemnisés en qualité de stagiaires.

3.3.2.2. La rémunération des formateurs

Les formateurs sont rémunérés en vacations, qui peuvent être de 3 taux différents selon la nature de l'intervention. Ces taux sont les suivants :

- Taux A - 45 euros : sensibilisation à un thème, initiation à un savoir nouveau, découverte d'une notion, transmission de connaissances, diffusion d'informations, reconduction/reproduction d'une action, apport théorique, prise en main d'un logiciel ;
- Taux B - 57 euros : approfondissement, perfectionnement, action nouvelle, intervention en Journée De l'Inspection (JDI) en vue de l'appropriation d'un nouveau programme ou de nouvelles modalités pédagogiques, Formations d'Initiative Territoriale nécessitant une adaptation au contexte local ;
- Taux C - 63 euros : intervention d'un universitaire, chercheur, expert.

La rémunération par formateur est calculée comme suit :

Durée de l'intervention en heure x Taux de vacation.

En cas de coanimation, le nombre de vacations est bonifié (nombre d'heures de formation x 1,5) et ce nombre de vacations bonifié est partagé entre tous les intervenants qu'ils soient deux ou plus. La règle de coanimation dépend des effectifs :

Effectif < 15	Effectif de 15 à 50	Effectif > 50
Pas de coanimation (sauf sur demande pour les FIT)		Nombre de vacations par intervenant = durée d'intervention effective de l'intervenant
	Coanimation*	

**Exemple : une intervention de 6h avec deux formateurs devant un groupe de stagiaires composé de 20 personnes donne lieu à une rémunération par intervenant de 4,5 vacations.*

3.3.3. Les formations à distance

3.3.3.1. Les parcours de formation asynchrones (m@gistère)

Concevoir et construire un parcours de formation à distance est un travail qui est rémunéré en vacations selon les modalités suivantes :

- mise à jour d'un parcours : 5 à 10 vacations au taux A, selon la longueur et la nature du parcours ;
- conception et réalisation d'un nouveau parcours : 10 à 20 vacations au taux A selon la longueur et la nature du parcours, le nombre d'activités insérées et la complexité de la réalisation.

Par ailleurs, excepté les parcours en auto-inscription, le stagiaire qui est inscrit sur un parcours M@gistère est tutoré par un formateur. Le tutorat sur un parcours M@gistère est rémunéré également en vacations, à hauteur de 1 vacation au taux A pour 8 stagiaires suivis.

Après validation de l'équipe de direction de l'EAFC, les groupes de formateurs qui souhaitent s'engager dans la réalisation d'un nouveau parcours peuvent être accompagnés de façon personnalisée par l'équipe de e-formation de l'EAFC.

3.3.3.2. Les formations synchrones à distance

Les formations synchrones sont des modalités de formation à part entière et contribuent au développement de l'hybridation des parcours et dispositifs de formation.

Depuis la rentrée 2023, les formations synchrones à distance sont rémunérées à des taux variables selon les effectifs et la nature de l'intervention.

	Effectif < 15*	Effectif de 15 à 50	Effectif > 50
Offre à inscription individuelle Formatrice/formateur académique	45€	57€	63€
FIT Formatrice/formateur académique	57€	57€	63€
Intervention universitaire/Expert	57€	63€	63€

La coanimation est possible à partir de 15 participants et sa rémunération varie en fonction du nombre de stagiaires :

Effectif < 15	Effectif de 15 à 50	Effectif > 50
Pas de coanimation (sauf sur demande pour les FIT)	Coanimation*	Nombre de vacations par intervenant = durée d'intervention effective de l'intervenant

**Exemple : une Visio conférence de 3h avec deux formateurs devant un groupe de stagiaires composé de 20 personnes donne lieu à une rémunération par intervenant de 2,25 vacations.*

3.3.4. Rémunération sur devis

La règle de principe pour rémunérer les formatrices et formateurs est de la faire par vacation. Toutefois, dans certains cas, il peut s'avérer nécessaire de le faire sur présentation d'un devis. Les formateurs ou organismes prestataires concernés doivent alors disposer d'un numéro de SIRET pour permettre le règlement de la facture.

Celui-ci doit être validé au moins un mois avant le début de la formation.

Le devis doit être en cohérence avec les règles de rémunération (taux de vacation) et de calcul de frais de mission (frais kilométrique, repas, nuitée) en vigueur au sein de l'EAFC.

3.3.5. Tutorat et accompagnement

Le tutorat est un levier important pour le développement professionnel. Il offre un accompagnement personnalisé et il permet un transfert de connaissances et d'expériences entre un tuteur expérimenté et un tutoré, favorisant l'acquisition de compétences pratiques et théoriques. Cet échange bilatéral stimule la réflexion, encourage la prise d'initiative et développe la confiance en soi. Le tutorat aide à identifier les forces et les faiblesses, à définir des objectifs clairs et à élaborer un plan d'action concret. Il fournit un soutien moral et un espace de partage sécurisé pour discuter des défis rencontrés et trouver des solutions.

Dans ces conditions, l'EAFC met en place de nombreux tutorats qui donnent lieu à une rémunération qui dépend de sa durée et des modalités de sa mise en œuvre décrites dans un cahier des charges du tuteur.

3.3.6. Conception de formation

Pour chaque groupe de formateurs et formatrices porteur d'une thématique de formation, l'EAFC prévoit systématiquement une journée de formation de formateurs et deux journées de réunion. Ces temps permettent au groupe de s'approprier de nouveaux concepts, mais aussi d'organiser et de concevoir les formations. La conception des formations n'est donc pas rémunérée en tant que telle, mais est intégrée dans ce temps de concertation et dans les rémunérations des heures de formations (cf. paragraphes ci-avant).

3.3.7. Coordination

Pour coordonner les formations dans les domaines ou thématiques représentant un volume important, en accord avec la direction de l'EAFC, le ou les pilotes de formation peuvent faire appel à un ou une coordinatrice des formations. Dans le cadre d'une lettre de mission, sa charge sera précisée et il ou elle percevra une rémunération pouvant aller jusqu'à 11 de vacation par an.

Ce cahier des charges sera téléchargeable sur le site de l'EAFC à compter du 6 février 2026.
<https://eafc.web.ac-grenoble.fr/>