



Cahier des charges du nouveau Pôle de professionnalisation et scénario de mise en œuvre

**Construction du continuum de formation des personnels enseignants et d’éducation dans le cadre de la refonte des maquettes MEEF et du schéma directeur de la formation continue : vers le développement d’un Pôle de professionnalisation « augmenté ».**

**Sommaire**

**Introduction : contexte politique**

1. **Missions du Pôle**
2. **Périmètres du Pôle**
	1. **Formation initiale**
	2. **Formation continue**
3. **Structure et gouvernance**
	1. **Comité de pilotage**
	2. **Équipe de coordination**
	3. **Les collectifs**
	4. **Bureau des stages**
	5. **Cellule recherche**
4. **Stratégie de communication**

Annexe N°1 : Les 17 dispositifs de la FC

Annexe N°2 : Présentation des éléments de progressivité de l’évolution attendue des collectifs.

Annexe N°3 : La méthode recherche/terrain

Annexe N°4 : Le fonctionnement de la cellule de coordination

1. Analyse quantitative et qualitative
2. Comptabilité des heures de service
3. Réponse à la demande
4. Cartographie dynamique des compétences des formatrices et formateurs

**Introduction : contexte politique**

Le changement de paradigme de la formation initiale des masters des Métiers de l’Enseignement, de l’Éducation et de la Formation (MEEF) préparant notamment aux métiers du professorat 1er et 2nd degré et de l’éducation, décrit dans l’arrêté du 28 mai 2019 ainsi que celui de la formation continue tel que décrit dans le schéma directeur du 26 septembre 2019, réinterrogent les modalités de fonctionnement entre l’Inspé et le Rectorat, leurs partenaires et le monde de la recherche. On retrouve dans ces deux textes de cadrage de nouveaux principes fondateurs incontournables aux conséquences importantes sur le rapprochement entre les différents acteurs de la formation-accompagnement.

La formation se conçoit désormais continuée depuis la pré-professionnalisation en licence (L2) jusqu’aux premiers processus d’évaluation par l’employeur (PPCR) en sixième année post titularisation (T6), en passant par la formation initiale (FI) puis la formation continue (FC), tout en incluant les différents processus d’accompagnement possibles des personnels, en particulier dans le cadre de la RH de proximité. Si jusque-là, les champs d’intervention des formateurs rInspéctifs étaient globalement limités au domaine de responsabilité de chaque institution, le principe d’une perméabilité entre Inspé et rectorat a déjà fait l’objet d’une préfiguration à l’échelle de l’Académie de Lyon initiée dès 2013 par le biais du **Pôle de professionnalisation**. Tout formateur de la FI ou de la FC peut ainsi être mobilisable dans l’un ou l’autre champ, sans distinction de statut ni d’O.R.S, pour intervenir de L2 à T6, au regard de ses compétences et des besoins exprimés. Si ces principes d’intervention réciproque dans les champs de la FI et FC figuraient déjà dans les missions des Inspé (Code de l’Éducation, Article L721-2), les nouveaux textes orientent clairement vers une totale interopérabilité des acteurs.

Les textes précités proposent clairement une généralisation de ces échanges et quantifie le volume d’intervention en formation initiale à 1/3 du potentiel d’heures d’enseignement devant être désormais assuré par des acteurs (formatrices et formateurs) de « terrain » (employeur) exerçant en établissement dans le même niveau d’enseignement auquel se destinent les stagiaires. Par ailleurs, le schéma directeur cite explicitement l’Inspé parmi les trois opérateurs partenaires de la formation continue, en précisant leur **vocation à assurer une large part de la formation continuée (…)»** *(III. Modalités de mise en œuvre****)*. Une logique qui vise à garantir l’équilibre de fonctionnement de chacune des institutions conduit à envisager une intervention de l’Inspé en formation continue à hauteur d’un volume horaire identique à celui du Rectorat en formation initiale**. Ainsi, chaque institution voit sa structure préservée et si la nature des missions des formateurs évolue vers davantage d’interopérabilité c’est au bénéfice d’un enrichissement réciproque des deux institutions dans un esprit de partage, de co-construction et d’amélioration de la formation, tant en FI qu’en FC. **Un rInspéct scrupuleux de cette balance d’heures d’intervention est un des enjeux majeurs de cette stratégie**. C’est actuellement une des missions du Pôle de professionnalisation, qui organise et assure déjà les échanges de services entre Inspé et le Rectorat de Lyon, avec un équilibre actuel de 2000h d’interventions en FI comme en FC. Compte tenu des nouveaux volumes désormais imposés en FI, de l’ordre de 15000h, l’objectif est de développer le pôle existant, pour aboutir à un véritable Pôle augmenté opérationnel permettant de gérer et d’organiser ces échanges, tant pour assurer la qualité pédagogique que pour fluidifier les interventions des formateurs rInspéctifs dans l’institution partenaire.

Enfin, un des objectifs qualitatifs décrit dans les textes susmentionnés préconise fortement d’intégrer la recherche dans la démarche de conception, mise en œuvre et suivi des dispositifs de formation et d’accompagnement des personnels. L’objectif est de garantir une formation pluridisciplinaire de haut niveau, à la lumière des derniers résultats de recherche et de permettre à terme, de rendre la formation continue certifiante voire diplômante. Le Pôle augmenté est prévu pour développer cette dimension et s’appuyer sur une méthodologie similaire à celle décrite dans le projet POLLEN.

1. **Missions du Pôle**

Les missions du pôle concernent l’ensemble des actions, des dispositifs qui ne peuvent plus à ce jour se mener, se construire, se piloter unilatéralement dans l’une ou l’autre des institutions.

Dans le Pôle, il s’agira de faciliter le travail collaboratif entre les différents acteurs, pour permettre une intervention optimale des formateurs employeurs et des personnels de l'enseignement supérieur dans l'institution partenaire.

Pour répondre à ces enjeux, le nouveau Pôle doit atteindre 5 objectifs principaux :

1. Centraliser et coordonner la mise en œuvre de toute demande de formation en FI et FC de l’Inspé ou du rectorat qui fait intervenir l’autre partenaire
2. Favoriser la création de ressources pour l’enseignement, la formation professionnelle et la formation de formateurs à la lumière des résultats de la recherche
3. Organiser les mises en stages dans le continuum : Licence Pré-pro, PRAC Filé-massé M1 et M2B, stages PRAC nouvelles maquettes
4. Coordonner l’action des deux institutions dans l’accompagnement et le suivi des AED en préprofessionnalisation, des étudiant M2 en responsabilité, des stagiaires et des néo-titulaires.
5. Recueillir, stimuler et accompagner toute demande de collaboration recherche / terrain. Aider, accompagner les équipes sur une ou des étapes : analyse de besoins, co-design, développement, implémentation, évaluation, analyse, valorisation, essaimage.
6. **Périmètre du Pôle de professionnalisation**

Les formations citées ci-dessous sont éligibles aux échanges de services entre les universités et le rectorat

* 1. **En formation initiale**
* Toutes les formations MEEF (masters, DU (parcours adaptés))
* Toutes les formations pré-professionnalisantes MEEF (AED, Licences)
* Formation de formateurs (F2F)
	1. **En formation continue**

L’ensemble des 17 dispositifs inscrits au PAF (Plan Académique de Formation) sont ouverts aux personnels de l’enseignement supérieur. Le [cahier des charges](http://dfie.ac-lyon.fr/wp-content/uploads/2020/04/VT-Cahier-des-charges-PAF-2020-2021-DQ.pdf) de ce plan a été d’ores et déjà construit en collaboration avec l’Inspé dès sa conception, pour autoriser une augmentation significative des possibilités d’interventions des formateurs de l’enseignement supérieur dans la formation continue.

Détail des dispositifs : cf. Annexe 1

La maîtrise d’œuvre de toutes ces formations revient au rectorat, à l’exception des actions locales disciplinaires (n°9) et des AED (n°16).

1. Formation des personnels enseignants, d’éducation et d’orientation dans le cadre du PAF :

2. Formation des personnels administratifs, techniques, de santé, et sociaux (ATSS)

3. Formation des personnels d’encadrement

4. Formation des personnels enseignants, d’éducation et d’orientation (1er et 2nd degré) stagiaires

5. Formation des personnels enseignants, d’éducation et d’orientation entrant dans le métier

6. Formation des personnels enseignants et d’éducation néo-contractuels

7. Formations d’Initiative Locale (FIL)

8. Actions locales prioritaires interdegrés (ALP interdegrés)

9. Actions locales disciplinaires (ALD)

**Le Pôle de professionnalisation assure l’entièreté de la maîtrise d’œuvre de ce dispositif.**

10. Formations académiques 1er degré

11. Formations à distance

12. Préparation aux concours internes

**À partir de la rentrée scolaire 2020/2021, toutes les formations de préparation aux concours internes seront comptabilisées dans la balance d’heures du pôle de professionnalisation**.

13. Préparation aux certifications

14. Formations d’adaptation à l’emploi

15. Formation des Équipes mobiles de sécurité (EMS)

16. Formation des AED en pré-professionnalisation

**Le Pôle de professionnalisation assure l’entièreté de la maîtrise d’œuvre de ce dispositif.**

17. Accompagner l'innovation et l'expérimentation

1. **Structure et gouvernance**

Le Pôle de professionnalisation est une structure construite conjointement entre le rectorat et l’Inspé de l’Académie de Lyon. Un principe de parité préside au pilotage de la structure, à la gestion des personnels liés à son fonctionnement, au budget qui permet sa bonne gestion.

Le Pôle de professionnalisation est un système de 4 entités organisées autour d’un comité de pilotage.

Le pôle bénéficie de l’appui des services administratifs qui lui permettent de remplir ses missions.

Chaque institution prévoit le budget nécessaire au fonctionnement du Pôle.

Schéma général

**INSPÉ**

**Services administratifs** associés au Pôle

**Instances universitaires**

**Rectorat**

**Instances académiques**

**Services administratifs** associés au Pôle

**Équipe de coordination des échanges FI/FC**

**Comité de pilotage**

Cellule **Recherche/Terrain**

**Collectifs**

* 1. **Comité de pilotage**

Le comité de pilotage est en lien avec les instances de pilotage de l’Inspé et du rectorat. Il organise l’activité du Pôle, en définissant des priorités, des éléments de cadrage pour chaque entité. Il dote, sous la responsabilité de chacune des tutelles, chaque entité d’un budget cohérent avec les tâches qu’elles poursuivent. Il assure le suivi financier des moyens qu’il a attribué.

**Composition :**

Le comité de pilotage est composé de membres représentant l’Inspé/Université et de membres représentant le rectorat. **Il est géré par 2 responsables issus de l’Inspé et du Rectorat.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Inspé** | **Rectorat** |
| Directeur de l’Inspé ou son représentant | Responsable DFIE ou son représentant |
| Responsable Inspé du pôle ou son représentant | Responsable Rectorat du pôle ou son représentant |
| 4 représentants des entités | 4 représentants des entités |
| 1 VPCEFVU ou son représentant | 3 doyens des inspecteurs ( 1D-2D-…) ou leurs représentants |
| 1 Responsable de parcours 1D ou son représentant |  |
| 1 responsable de parcours 2D ou son représentant |  |

Les responsables du pôle sont désignés conjointement par le directeur de l’Inspé et par le Recteur.

Les autres membres sont désignés par les organisations ou les entités dont ils dépendent.

**Missions du comité de pilotage :**

* Met en œuvre au sein du Pôle de professionnalisation la politique définie en Conseil académique de formation et dans les instances de l’Inspé
* Assure le lien avec les différentes instances de l’INSPÉ, du Rectorat et des différents partenaires
* Pilote l’activité du Pôle par l’émission des règles présidant à la gestion des échanges FI/FC
* Régule le dispositif en s’informant de l’avancée des projets. Il met à jour régulièrement les « tâches » prioritaires des 4 entités du pôle
* Impulse une dynamique de développement du Pôle en définissant des orientations stratégiques
* Met en relation : les objectifs poursuivis, les organisations administratives correspondantes, les moyens optimaux pour fonctionner
* S’assure de la circulation de l’information entre les différents acteurs
* Permet une diffusion régulière et horizontale de l’information des activités du Pôle

**Organisation :** 1 réunion minimum par trimestre

**Moyens :** Le comité de pilotage gère un budget sous la responsabilité des deux tutelles, composé de moyens en ETP dédiés au fonctionnement de chacune des 4 entités du Pôle, ainsi que de locaux dédiés.

**Relations avec les instances :** Le comité de pilotage rend compte de l’activité du Pôle au sein des instances rInspéctives de l’Inspé et du rectorat. Il assure un lien permanent avec :

* les 4 universités (VP CFVU)
* la Délégation académique à la formation innovation et expérimentation
* les DSDEN
	1. **Équipe de coordination des échanges FI/FC**

L’équipe de coordination est la cellule de régulation des échanges FI/FC. Elle constitue la « porte d’entrée » pour toute demande d’intervention en formation de la part d’une institution vers l’institution partenaire.

**Composition :**

L’équipe de coordination est composée de responsables de formation issus :

* Des 3 départements pour le 1er degré (CPC, CPD, IEN formation)
* Du 2nd degré
* De la DFIE
* De l’Inspé

**Tâches :**

* Met en œuvre les éléments de cadrage issus du comité de pilotage pour mettre en place des équipes plurielles en FI/FC
* Traite en niveau 1 (demandes simples), après étude, toute sollicitation pour une intervention en FI et en FC
	+ demandes au fil de l’eau (par les responsables de formation)
	+ demandes institutionnalisées
* Transmet aux pilotes des Collectifs pour les demandes complexes pour un traitement de niveau 2
* Coordonne les interventions en FI et FC
* Gère le suivi de la balance d’heures d’échanges de services
* Tient à jour une cartographie des compétences des formateurs de l’académie (universitaires et rectorat)

**Organisation :**

1 réunion de régulation par mois minimum.

Fonctionnement : cf. **Annexe 4**

**Moyens :**

L’équipe de coordination dispose de :

* locaux de travail
* d’un espace numérique de travail collaboratif entre les personnels de l’Inspé et du rectorat
* Plateforme numérique de gestion de la cartographie des compétences

**Relations avec les instances :**

L’équipe de coordination est en relation directe avec :

* Les circonscriptions
* Les services formation des DSDEN
* La DFIE
* Toutes les composantes du Pôle de professionnalisation
* Les directions d’étude de l’Inspé, les responsables de groupes de formation
* Les responsables de parcours
* Les scolarités des universités
	1. **Les collectifs**

L’article 5 de l’arrêté qui définit les nouvelles modalités en formation initiale précise que l’intégration en FI doit être définie et assurée par des équipes pédagogiques pluricatégorielles, pluridisciplinaires et pluri-institutionnelles, constituées entre autres de formateurs enseignants et chercheurs de l’Inspé et des personnels de l’éducation nationale. Cette même logique s’applique à la formation continue, dans un esprit de co-construction pédagogique, en bénéficiant de l’expertise complémentaire de chacune des institutions partenaires.

Actuellement, des Collectifs visant ces modalités de fonctionnement sont déjà constitués dans certains champs disciplinaires et transversaux. Ils mettent en lumière tout l’intérêt de regrouper au sein d’une même entité les acteurs de la formation initiale, continue et les chercheurs.

Toute production issue des travaux de ces équipes plurielles, lors de leur diffusion, devra citer intégralement les auteurs participants et leurs institutions de rattachement.

**Composition :**

* **Pilotes :**

Les collectifs sont pilotés par des membres du rectorat et de l’université : 2 pilotes Inspé, 1 pilote rectorat 2D, 1 pilote rectorat 1D

* **Autres membres :**

Comme toute entité du Pôle de professionnalisation, les collectifs sont composés à part égale, dans la mesure du possible, de représentants de l’Inspé/université et du rectorat.

La composition comprend au moins un représentant :

* Des corps d’inspection de l’Éducation nationale
* Des personnels de direction
* Des responsables de formation de l’INSPÉ (responsables de parcours et/ou responsables d’enseignement)
* Des responsables de formation 1D et 2D
* Des formateurs Éducation nationale et personnels de l’enseignement supérieur
* Des représentants du monde de la recherche

**Tâches**

* Prévoir les étapes de restructuration vers l’intégration des différents groupes disciplinaires ou thématiques académiques et universitaires.
* Se structurer en fonction des missions définies dans la feuille de route définie par le comité de pilotage.
* Répondre à toute demande complexe que l’équipe de coordination ne peut assurer (niveau 2 de réponse), dans le cadre des échanges FI/FC.
* Construire des contenus de formation de haut niveau (appui de la recherche)
* Répondre à des demandes d’établissements en accompagnement recherche en lien avec la cellule recherche du Pôle.
* Travailler à une évolution qualitative des interventions en FI pour rInspécter la contrainte du niveau d’intervention des formateurs dans les niveaux correspondants aux étudiants
* Construire des contenus de formation de formateur
* Expertiser les propositions de formations à destination de la FI et FC (notamment ALD)
* Organiser les évènements afférents aux activités du collectif (séminaires, colloques, conférences...)
* Créer un réseau fort avec les enseignants chercheurs qui permet de venir en soutien à la Mission Innovation et Expérimentation de la DFIE ou la Délégation Académique au Numérique Éducatif dans l’accompagnement de projets adossés au monde de la recherche.
* Participer à la production d’une cartographie des compétences en lien avec les équipes de coordination.
* Gérer la visibilité des productions des collectifs au niveau académique
* Réfléchir aux enjeux institutionnels et/ou disciplinaires (réflexion / prospective)

**Organisation/évolution :**

A des fins d’échanges, de cohérences entre les collectifs, les pilotes se regroupent au sein d’un conseil des collectifs. Cette assemblée favorise un travail transversal entre les différents collectifs et permet notamment aux collectifs transversaux d’irriguer les collectifs disciplinaires de leurs travaux et réciproquement. Ce conseil désigne en son sein des représentants des collectifs pour le comité de pilotage.

Il se réunit au moins deux fois par an, sous le pilotage des responsables du Pôle.

La situation actuelle met en évidence une grande hétérogénéité des disciplines dans la mise en place des collectifs. L’ambition de voir les collectifs intégrer les groupes ressources de l’académie et de l’Inspé (Groupes de Ressources Disciplinaires et Transversaux (GRD/GRT), les groupes disciplinaires départementaux ainsi que les groupes disciplinaires de l’Inspé), dans une mise aboutie et complète, sera progressive.

Modalités prévues de la mise en œuvre et évolution vers l’intégration des groupes ressources :

**cf. Annexe 2**

**Moyens :**

* La définition du projet du collectif préside au budget du collectif (lien comité de pilotage)
* Prise en charge du travail de production (lien comité de pilotage)
* Prise en charge des frais de déplacement
* Reconnaissance du travail des membres du collectif

**Relations avec les instances :**

Les collectifs travaillent en liens étroits avec l’équipe de coordination et les membres du comité de pilotage et la cellule Recherche/terrain.

* 1. **Bureau des stages**

**Composition :**

**Module : mise en stage**

|  |  |
| --- | --- |
| Inspé/Université | Rectorat |
| 1 responsable 2D | 1 responsable 2D |
| 1 responsable 1D site Ain | 1 interlocuteur 1D Ain |
| 1 responsable 1D site Loire | 1 interlocuteur 1D Loire |
| 1 responsable 1D site Rhône | 1 interlocuteur 1D Rhône |

1. **Module : accompagnement et suivi** *des étudiant M2 en responsabilité, des stagiaires et des néo-titulaires.*

|  |  |
| --- | --- |
| Inspé  | Rectorat |
| 3 responsables suivi stagiaires en difficulté 1D (un par site choisi parmi les référents des pôles de formation | 1 responsable suivi stagiaires en difficulté 1D Ain1 responsable suivi stagiaires en difficulté 1D Loire1 responsable suivi stagiaires en difficulté 1D Rhône |
| 1 responsable suivi stagiaires en difficulté 2D Loire | 1 responsable suivi stagiaires en difficulté 2D |
| 1 responsable suivi stagiaires en difficulté 2D Rhône  |  |

**Taches :**

1 - Assurer les mises en stages des formations MEEF dans le continuum L2/L3, M1, M2B :

* Gérer les listes de maîtres de stage par un dialogue avec les IA-IPR pour le second degré
* Dialoguer avec les responsables de parcours et de formation pour établir les conditions et les modalités optimales de mise en stage
* Participer à la régulation des berceaux de stages en responsabilité avec les instances du rectorat
* Rédiger un cahier des charges de chaque mise en stage en lien avec tous les partenaires
* Affecter les étudiants sur les places disponibles en tenant compte de leurs voeux
* Réguler les mises en stage dans le second degré par un dialogue avec les chefs d’établissements.
* Participer aux réunions d’accueil des maîtres de stage quand elles sont programmées
* Suivi des conventions avec les scolarités

2 - Coordonner l’accompagnement des stagiaires en difficulté entre l’Inspé et tous les acteurs du tutorat mixte de l’académie

* Établir des protocoles, des circuits structurant cette aide personnalisée entre l’Inspé et le rectorat
* Mettre en place des modules spécifiques si nécessaire
* Coordonner les bilans de l’aide entre tous les acteurs
* Répartir les moyens spécifiques dédiés à cette aide spécifique
* Assurer la mise en place, la maintenance et l’usage d’un outil collaboratif de suivi des stagiaires Inspé/rectorat (ex: COMPAS)

**Organisation :**

Dans le bureau des stages, les membres se répartissent les missions entre la mise en stage et celles de l’accompagnement.

**Moyens :**

Le bureau des stages dispose :

* De responsables des stages et de suivi de titularisation Inspé/rectorat
* D’un service de secrétariat partagé Inspé/rectorat
* D’un espace de travail permettant d’accueillir si besoin les responsables et le secrétariat
* Du matériel informatique nécessaire à l’accomplissement de leur mission
* D’une plateforme numérique permettant les échanges Inspé/rectorat

**Relations avec les instances :**

Le bureau des stages entretien un lien direct avec :

* Les IA-IPR
* Les chefs d’établissement
* Les services administratifs des DSDEN
* Les services administratifs du rectorat en lien avec la gestion des stagiaires
* Les responsables de parcours
* L’interlocuteur stage DSDEN Rhône
* L’interlocuteur stage DSDEN Ain
* L’interlocuteur stage DSDEN Loire
	1. **Cellule Recherche/terrain**

**Composition :**

La cellule Recherche/terrain est composée de :

* 1 pilote recherche universitaire
* 1 passeur médiation-diffusion, formation, innovation

Ces personnels devront posséder des compétences en matière de recherche en et pour l’éducation avec des laboratoires reconnus dans le domaine à l’échelle internationale, des compétences en matière d’enseignement et de formation des personnels dans des contextes académiques diversifiés, une capacité déjà éprouvée à articuler recherche, pratique et innovation, avec l’expérience du transfert et de l’essaimage de projets réussis.

Elle peut s’appuyer sur un groupe d’expert et/ou les collectifs pour tout ce qui sera lié à l’étude des projets à accompagner dans le cadre de cette cellule

Tâches :

* Stimuler et accompagner les initiatives collaboratives de recherche et de formation
* Identifier les établissements terreaux, les équipes d’enseignants, de cadres, de chercheurs à mettre en relation
* Aider, accompagner les équipes sur une partie ou la totalité des étapes suivantes :
* Accompagner en particulier les transferts pour la FI, la FC, la F2F
* Développer une méthodologie de recherche collaborative pour élaborer des ressources et formations répondant aux besoins du terrain, en lien avec les collectifs
* Étudier les conditions de certification de la formation continue
* Contribuer à la mise en place de la certification ECTS des Open Badges développés en formation continue

**Organisation :**

L’organisation prendra appui sur la démarche POLLEN. cf. Annexe 3

**Moyens :**

La cellule Recherche/terrain peut s’appuyer sur :

* 1 Universitaire et 1 ingénieur DFIE
* Les ingénieurs, formateurs académiques (FA), chargés de mission et conseillers en développement de la DFIE/MIE.

**Relations avec les instances :**

* Comité de pilotage
* Équipe de coordination
* Laboratoires de recherche/ équipes de recherche/
* Établissements/lieux d’accueil
* Responsables de formation dont parcours MEEF
* Responsables des collectifs/équipes disciplinaires
* DFIE

**4) Stratégie de communication**

* Le Pôle de professionnalisation dispose d’un espace dédié sur les sites internet de l’académie de Lyon et sur celui de l’Inspé.
* Chaque institution organise en son sein une ou plusieurs réunions visant à expliciter et dialoguer autour des éléments du cahier des charges du Pôle, dans les différents services et organisations concernés par le Pôle.
* Les responsables s’engagent à communiquer directement au moins auprès :
* des bassins
* des 3 conseils d’inspecteurs
* des 3 départements

**Annexe N°1 : les 17 dispositifs de la FC**

L’ensemble des 17 dispositifs inscrits au PAF (Plan Académique de Formation) sont ouverts aux personnels de l’enseignement supérieur. Les éléments ci-dessous reprennent le [cahier des charges](http://dfie.ac-lyon.fr/wp-content/uploads/2020/04/VT-Cahier-des-charges-PAF-2020-2021-DQ.pdf) de ce plan lequel a été d’ores et déjà construit en collaboration avec l’Inspé dès sa conception, pour autoriser une augmentation significative des possibilités d’interventions des formateurs de l’enseignement supérieur dans la formation continue.

1. Formation des personnels enseignants, d’éducation et d’orientation dans le cadre du PAF :

Le plan académique de formation recense l’ensemble des formations à candidatures individuelles (type 1) et à publics désignés (type 3) proposées au cours de l’appel d’offres de l’année N - 1 et validées en commissions d’expertise. Les personnels de l’enseignement supérieur pourront participer à ces commissions.

2. Formation des personnels administratifs, techniques, de santé, et sociaux (ATSS)

Le plan de formation des personnels administratifs, techniques, de santé, et sociaux 2020/2021 répond aux logiques et enjeux décrits supra (point 1), en tenant compte de ses particularités.

Le recours à une offre de formation commune inter institutionnelle, régionale et inter ministérielle doit également permettre de mieux s’adapter au contexte changeant de la transformation des politiques et de l’action publique 2022, notamment aux enjeux de la modernisation, des transitions numérique et territoriale.

La politique RH de l’académie veille également à favoriser l’accès des agents à des formations certifiantes et à des diplômes universitaires pour répondre aux nouvelles exigences de reconnaissance et de valorisation des acquis dans le cadre des parcours professionnels des agents.

3. Formation des personnels d’encadrement

Un plan de formation continue à l’échelle de la région académique sera proposé aux personnels d’encadrement par la nouvelle délégation régionale académique à la formation des personnels d’encadrement (DRAFPE) à partir de septembre 2021 et montera progressivement en charge jusqu’à la rentrée 2022.

4. Formation des personnels enseignants, d’éducation et d’orientation (1er et 2nd degré) stagiaires

5. Formation des personnels enseignants, d’éducation et d’orientation entrant dans le métier

6. Formation des personnels enseignants et d’éducation néo-contractuels

7. Formations d’Initiative Locale (FIL)

Une FIL est un dispositif de formation destiné à répondre à un besoin spécifique, non disciplinaire, d’un EPLE, d’un groupe d’EPLE ou d’un territoire, d’un bassin ayant la même problématique. Elle est mise en œuvre à l’initiative d’un chef d’établissement ou d’un IEN.

Elle a pour objet d’accompagner le(s) projet(s) d’établissement par la formation au plus près des acteurs de l’établissement scolaire. Elle permet de développer des pratiques collectives adaptées au contexte local et de construire des compétences professionnelles communes à un ensemble de personnels sur site.

Les personnels de l’enseignement supérieur ont vocation à prendre en charge des FIL, après une formation leur permettant d’appréhender le contexte d’exercice et la démarche inhérente à ce dispositif de formation.

8. Actions locales prioritaires interdegrés (ALP interdegrés)

Une ALP interdegrés est demandée conjointement par un chef d’établissement et un inspecteur de l’Éducation nationale de circonscription. Ils choisissent ensemble la priorité de formation qu’ils souhaitent travailler en interdegrés dans une liste de priorités définies par les corps d’inspection premier et second degré.

Le choix de la thématique doit correspondre à un besoin spécifique du réseau écoles-collège.

Les spécificités des formations interdegrés nécessitent un dialogue entre la circonscription, le collège, le service de formation et le cas échéant le Pôle de professionalisation si la formation fait intervenir des personnels de l’enseignement supérieur.

Comme pour les FIL, la spécificité des ALP demande une formation spécifique des intervenants impliqués dans ce dispositif.

9. Actions locales disciplinaires (ALD)

Les actions locales disciplinaires sont destinées à former des équipes enseignantes du 1erdegré et du 2nd degré sur des thématiques disciplinaires, par des personnels de l’enseignement supérieur.

Ces personnels peuvent proposer des offres de formations dont la diffusion dans l’académie est assurée par la DFIE.

Les ALD doivent également permettre de répondre à une demande locale de formation spécifique qui est déposée (ou à minima validée) par les corps d’inspection concernés par l’équipe pédagogique émettrice de la demande.

Le Pôle de professionnalisation assure l’entièreté de la maîtrise d’œuvre de ce dispositif.

10. Formations académiques 1er degré

Le plan académique de formation du premier degré mis en place à la rentrée scolaire 2020 donnera lieu à une offre académique de formations, disciplinaires comme transversales, complémentairement aux actions de formation déployées au sein des circonscriptions et des départements. Ces formations pourront être proposées sur des temps « hors présence élèves » (congés scolaires par exemple en application du décret n°2019-935 du 6 septembre 2019).

11. Formations à distance

Les formations hybrides : l’environnement numérique d’apprentissage M@gistère permet à tous les formateurs la création de formations hybrides scénarisées (alternance de temps de travail en présentiel et à distance, synchrones et/ou asynchrones) et d’espaces collaboratifs pour un travail entre pairs. La plateforme M@gistère donne également la possibilité de mutualiser ces parcours de formation dans l’offre de parcours nationale.

12. Préparation aux concours internes

La Dfie développe des dispositifs de formation de préparation aux concours internes des personnels d’enseignement et d’éducation (CAPES, CAPET, CAPLP et concours CPE) adossés à une formation didactique et pédagogique, comprenant notamment une journée de préparation du dossier de reconnaissance des acquis de l’expérience professionnelle (RAEP), ainsi que des dispositifs de formation de préparation à l’agrégation interne.

Dans le cadre de la région académique, certaines préparations aux concours sont ouvertes depuis 2017 aux personnels des académies de Grenoble et de Clermont-Ferrand et réciproquement.

**À partir de la rentrée scolaire 2020/2021, toutes les formations de préparation aux concours seront comptabilisées dans la balance du Pôle mais restent organisées au sein du rectorat.**

13. Préparation aux certifications

La Dfie organise des formations de préparation aux certifications suivantes :

- certificat d’aptitude aux fonctions de formateurs académiques (CAFFA),

- certificat d’aptitude aux fonctions d’instituteur ou de professeur des écoles maître formateur (CAFIPEMF),

- certificat d’aptitude professionnelle aux pratiques de l’éducation inclusive (CAPPEI),

- certification complémentaire en discipline non linguistique anglais (DNL),

- certificat de professionnalisation en matière de lutte contre le décrochage scolaire (CPLDS).

14. Formations d’adaptation à l’emploi

La Dfie met en place une formation d’adaptation à l’emploi spécifique à destination des assistants d’éducation (AED) et la formation des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH).

15. Formation des Équipes mobiles de sécurité (EMS)

16. Formation des AED en pré-professionnalisation

Le Pôle de professionnalisation assure l’entièreté de la maîtrise d’œuvre de ce dispositif en lien avec les responsables universitaires et les corps d’inspection.

17. Accompagner l'innovation et l'expérimentation

Un rapprochement de la Mission Innovation et Expérimentation avec le nouveau Pôle de professionnalisation et la cellule Recherche/terrain est à privilégier afin d’adosser les démarches d’accompagnement des établissements à la recherche lorsque cela est possible et pertinent.

**Annexe N°2 : Présentation des éléments de progressivité de l’évolution attendue des collectifs.**

**Objectif 1 (2020-2021) : Ouvrir des collectifs à toutes les disciplines et d’autres thèmes transversaux**

* Mettre en place la structure du collectif
* Initier la réflexion sur les collectifs du futur pôle (Étape 2, voire 3) et proposer un modèle d’organisation
* Proposer une cartographie des compétences en lien avec l’équipe de coordination.
* Contribuer à la réflexion sur les équipes plurielles
* Débattre, échanger entre personnels de statuts différents pour créer **une culture commune** sur une thématique prioritaire dans l'académie
* Se former et se construire des compétences professionnelles. A ce titre les membres du collectif peuvent être sollicités pour être personnes ressources dans le cadre de la formation initiale ou continue.

Organisation :

* Prévoir une organisation annuelle
* Favoriser la disponibilité des membres des collectifs quel que soit leur statut

**Objectif 2 (2021 au plus tard): Des collectifs dans le pôle qui ont un lien institué avec les groupes ressources de l’académie**

Question centrale : définir les missions des nouveaux collectifs, pour définir la nature de ces liens,

**Objectif 3 (rentrée 2021 et après): les collectifs du pôle intègrent en leur sein tous les groupes ressources de l’académie.**

**Annexe N°3 : Méthodologie Recherche/terrain**

La cellule Recherche/terrain s’appuie sur la méthodologie suivante :

1) Analyse des besoins

Cette étape consistera en l’analyse des demandes ou des besoins de conception et/ou validation de ressources pédagogiques innovantes émanant du terrain. Il s’agira également de proposer ou valider des ressources pédagogiques émanant des laboratoires de recherche si celles-ci croisent les besoins de certains établissements ou personnels de l’éducation. Ces demandes seront analysées et affinées par la cellule de Recherche/terrain et détermineront les conditions d’accompagnement du projet. Le caractère innovant de la demande sera évalué au regard de la littérature scientifique et des solutions déjà existantes. Si des solutions existent déjà à l’échelle nationale ou internationale, leur validation et leurs conditions de transférabilité seront mises à l’étude, et permettront d’orienter la suite de la démarche en proposant une adaptation de l’existant ou une création de nouvelles ressources pédagogiques. Les étudiants de master MEEF pourront être mobilisés dans le dispositif et ils pourront y trouver des lieux et projets pour la réalisation de leur mémoire de recherche.

2) Co-design

Cette deuxième étape aura pour but de transformer les données de la phase d’analyse en projet d’expérimentation pédagogique, en co-construction avec l’équipe porteuse de la demande. Elle visera l’analyse de la problématique et de son contexte, la formalisation des objectifs pédagogiques en référence aux cadres théoriques et aux résultats de recherches en cours. Elle s’attachera également à anticiper les freins potentiels et à identifier les leviers possibles.

3) Développement

Lors de cette étape les ressources nécessaires au projet seront développées et la méthodologie d’évaluation et de validation du projet précisée. La cellule Recherche/terrain, avec l’appui du ou des Collectifs concerné, procédera à la scénarisation, à la création et à la génération des outils et formation. L’enjeu de cette étape sera de répondre aux 3 critères d’usage de l’ergonomie de conception : l’utilité, l’utilisabilité et l’acceptabilité par ses futurs utilisateurs. Durant cette étape, les critères de validation du dispositif et d’évaluation des attendus seront identifiés. Il s’agira de déterminer la méthodologie: essais contrôlés randomisés, études de cas-uniques, mesures d’indices de faisabilité sur le terrain, de satisfaction des intervenants et des bénéficiaires.

Les considérations juridiques et de propriété intellectuelle seront menées avec la direction des affaires juridiques et institutionnelles de l’université Lyon 1.

4) Implémentation et évaluation

Cette étape consistera en une mise en test des ressources dans l’établissements d’accueil. Ces établissements accompagnés par la cellule Recherche/terrain, réaliseront l’évaluation des ressources en immersion à partir des modalités d’évaluation dégagées dans l’étape précédente. La cellule Recherche/terrain procédera conjointement à l’analyse des résultats afin de les confronter aux objectifs initiaux. Des ajustements seront apportés sur les ressources produites et les mesures de validation et évaluation par un système itératif de va et vient entre les étapes 3 et 4 de la démarche.

5) Analyse et valorisation

L’objectif de ce suivi d’expérimentations par la cellule Recherche/terrain est la mesure d’impact sur les apprentissages scolaires et la réussite des élèves. Pour cela elle permettra la réalisation de mesures à large échelle, le suivi de cohortes et de trajectoires d’apprentissage à court et à long terme sur des territoires variés. L’impact des ressources et formations sur les apprentissages des élèves sera également évalué en prenant en considération les résultats des évaluations nationales des acquis et compétences. Ces mesures permettront d’évaluer l’adaptation des ressources aux besoins des acteurs, à la spécificité des territoires et des apprenants par le biais d’extractions de résultats en fonction de zones géographiques, de caractéristiques démographiques, socio-économiques.

6) Essaimage

Lorsque les ressources auront été éprouvées par le terrain et validées, le Pôle de professionnalisation procédera à leur diffusion à large échelle via les sites internet institutionnels. Une des visées est de favoriser l’accès au savoir par la diffusion de ressources éducatives libres. L’essaimage sera aussi favorisé au travers des Collectifs qui pourront se saisir des ressources produites et les faire diffuser sur le terrain au travers d’actions spécifiques (i.e Journées de l’innovation, séminaires, actions en établissement ou sur un territoire) ou dans le cadre du Plan académique de formation.

**Annexe N°4 : le fonctionnement de la cellule de coordination des échanges FI/FC**

1. **Analyse quantitative et qualitative sur la base des maquettes actuelles**

Le volume des maquettes estimée pour la rentrée 2021 correspond à un horaire total d’environ **45 000h** réparties dans les différents parcours.

PS : ce chiffre sera à revoir avec la version définitive des maquettes, avec le nombre de groupes ouverts dans chaque parcours

33% de ce volume de formation initiale pris en charge par les formateurs « terrain » et suivant les conditions définies dans les textes correspond donc à **15 000h**.

La prise en charge de ces 15000 h doit garantir à minima 1/3 du volume horaire d’intervention par les formateurs employeurs dans chacun des parcours.

**Les 33% sont donc à considérer sur le total horaire global de chaque parcours et non dans chaque UE. Pour autant, les formateurs "terrain" ont vocation à pouvoir intervenir dans chaque bloc de compétences (nouvelles maquettes) et dans chacune des UE, avec une place et une pertinence qui sera évaluée en concertation au sein des équipes plurielles de master.**

Le texte précise : “Elles sont constituées, pour au moins un tiers du potentiel d’heures d’enseignement, de professeurs des premier et second degrés ou de personnels d’éducation exerçant en établissement public local d’enseignement ou en école, en privilégiant les détenteurs de fonctions de professeur des écoles maître formateur ou de professeur formateur académique” (Arrêté master MEEF soumis au CTMEN du 20 mai 2020).

Sur les 15000h de FI par les formateurs de terrain, 7500h sont déjà actuellement prises en charge par des enseignants en temps partagés et 1950h supplémentaires sont gérées par le Pôle de professionnalisation actuel. Soit un total actuel global de 9500h de formateurs de terrain en FI, tout parcours confondu, 1er et 2nd degré.

Pour information :

- Dans le 1er degré, le volume total des heures que le rectorat a fourni aux maquettes MEEF en 2018-2019 (source GAFOP bilan pôle 2019) s’élève à 1420h.

- Dans le second degré le volume total des heures que le rectorat a fourni aux maquettes MEEF en 2018-2019 (source GAFOP bilan pôle 2019) s’élève à 530h.

Compte tenu des contraintes énoncées ci-dessus, la prise en charge de ce volume de 15000h en FI par les formateurs du terrain et l’équilibre souhaité des interventions entre Inspé et Rectorat de Lyon implique que le Pôle devra assurer le complément d’heures de formateurs du terrain non pris en charge par les temps partagés.

**Rappel : Hors temps partagés, l’ensemble des intervenants Éducation nationale en formation initiale doit passer par le Pôle de professionnalisation.**

La résolution de la question des 33% pour les parcours MEEF PE relève donc d’une triple complexité :

* Importance des effectifs étudiants et par conséquent du nombre d’heures à prendre en charge par les formateurs employeurs.
* Faiblesse des valeurs initiales réalisées : environ 1450h en 2018-2019 effectuées par majoritairement par des PEMF.
* Incorporer les formateurs PEMF du rectorat dans toutes les UE.

Le vivier des formateurs de « terrain » doit donc évoluer en conséquence :

* Augmentation significative du nombre d’heures d’intervention dans les MEEF pour les PEMF dans le premier degré (décharges et remplacements)
* Augmentation significative du nombre d’heures d’intervention dans les MEEF des formateurs académiques second degré (décharges) et/ou d’enseignants du secondaire en heure supplémentaires.
* Augmentation significative du nombre d’heures de formation préparatoire aux CAFFA et CAFIPEMF
* Recensement et mobilisation de tous les PEMF disponibles
* Ne pas réduire la notion de formateurs de terrain aux seuls PEMF et FA (avancée du pôle de pro 2013-2020)
1. **Comptabilité des heures de service**

Le comptage des heures obéit à un certain nombre de principes :

1. **Toute heure effectuée par un formateur dans l’institution partenaire est comptabilisée comme telle (ORS comptant 1 heure pour une heure FI/FC tel qu’aujourd’hui)**. A charge pour son institution d’origine de rémunérer cette intervention selon son organisation propre (coefficients, heures supplémentaire, intervention incluse dans les missions de l’intervenant…).
2. **Toute intervention dans l’institution partenaire doit passer par le Pôle et ne doit pas faire l’objet d’un contrat en direct avec l’intervenant**. Cette politique est à réaffirmer fortement, pour tout type de formations, notamment les préparations aux concours internes à l’Éducation nationale, qui font l’objet actuellement d’une procédure à part. De même, certaines habitudes de fonctionnement entre les universités et certains intervenants en formation initiale incitent à ne pas passer par le Pôle de professionnalisation.

Les interventions des universitaires dans la formation continue chez l’employeur, lesquelles vont représenter des volumes d’heures de plus en plus importants, doivent faire partie des services des enseignants. Actuellement, seul Lyon 1 autorise la prise en charge des interventions en FC dans le service des enseignants de l’université. **Cette intégration dans les services des personnels de l’enseignement supérieur des interventions en FC est un principe à généraliser à toutes les universités partenaires, pour faciliter les interventions de leurs enseignants en formation continue.**

1. **Réponse à la demande**

La réponse à toute demande de formation en FI comme en FC doit satisfaire plusieurs exigences. Elle doit :

* Être apportée dans des délais fixés et contraints (ex : délais de 5 semaines pour une réponse à une demande de FIL)
* Satisfaire le niveau de compétence attendus du formateur pour cette formation
* Demander un traitement fluide et efficient compte tenu du volume à traiter
1. **Cartographie dynamique des compétences des formatrices et formateurs**

Aussi, pour apporter une réponse dans ces conditions, il est nécessaire de **construire une plateforme numérique** mise à disposition du Pôle augmenté et des deux institutions qui permette de recenser :

* L’exhaustivité des formateurs universitaires et scolaires de niveau 1 (périmètre INSPÉ et Education nationale)
* Les champs de compétences reconnus de ces formateurs
* Les champs d’expertises des partenaires de la recherche (IFÉ, INSERM, ISPEF…)
* Une présentation des expériences d’enseignement/formation/accompagnement de projets sur le terrain de la FI et de la FC.

Les intervenants potentiels et leurs compétences devront être validés par les corps d’inspection et les responsables de formation de l’INSPÉ, au sein des collectifs.

**Propositions de construction de l’outil :**

* Développement par les services DSI de l’académie de Lyon ou des services DSI universitaire dans un système de co-financement à parité entre Rectorat et Inspé
* Développer le projet de cette plateforme numérique au niveau de la région académique pour un financement et un déploiement régionalisés.

Le cahier des charges est à définir au sein du Pôle de professionnalisation (comité de pilotage).