

Le MEMENTO de l'EAFC (29/08/2023)

Ce tutoriel doit vous permettre de mieux saisir certains termes ou acronymes utilisés sur le site de l'EAFC de l'académie de Nancy-Metz.

❖ A

AED

Assistant d'Education

AESH

Accompagnant d'Elève en situation de Handicap

ALLEMAND (D.U. Pratiquer et enseigner l'allemand / en allemand à l'école, au collège et au lycée)

En partenariat avec l'Université de Lorraine et la Région Grand Est, l'académie de Nancy-Metz accompagne les professeurs du premier et du second degrés souhaitant développer leurs compétences au bénéfice d'un enseignement de/en allemand à l'école primaire, au collège ou au lycée. À l'issue d'une année complète de formation inter-degrés, est visée l'acquisition du niveau 2 du référentiel métier des enseignants. La formation est organisée en blocs de compétences et assurée par l'INSPE. La troisième édition débutera en janvier 2023 et terminera en décembre de la même année civile. Les sessions se déroulent essentiellement les mercredis, avec quelques journées pendant les vacances scolaires.

La Déléguée Académique au Transfrontalier et à l'Allemand (DATA) est l'interlocutrice sur ce dossier : ce.data@ac-nancy-metz.fr.

ASYNCHRONE

Un dispositif de formation dit « asynchrone » comporte des modules de formation en ligne qu'il est possible de suivre en différé et de consulter librement. L'objectif est que le formé puisse apprendre à son rythme.

❖ B

BESOIN (en formation)

Le besoin en formation correspond à l'écart entre les compétences d'un personnel et celles qu'il doit développer pour accomplir les tâches fixées par l'institution.

❖ C

CAF

Le Conseil Académique de la Formation associe les représentants de tous les personnels à la mise en œuvre de la stratégie académique de formation continue, de son élaboration à son bilan. Les représentants des personnels sont désignés par les organisations syndicales membres du comité

social d'administration (CSA) académique selon le critère de représentativité. Le CAF est en dialogue avec le conseil de l'école académique de la formation continue.

CAFIPEMF

Le certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou de professeur des écoles maître formateur tel qu'il est fixé par l'arrêté du 4 mai 2021 concerne les enseignants du premier degré qui ont vocation à exercer en tant que conseillers pédagogiques ou en tant que maîtres formateurs.

Le CAFIPEMF comprend deux épreuves d'admission. Il n'y a pas d'épreuve d'admissibilité. La première épreuve consiste en deux séquences, un temps d'enseignement en classe assuré par le candidat en présence du jury et un temps d'entretien du candidat avec le jury, immédiatement après le temps d'enseignement. La seconde épreuve est constituée de quatre séquences en présence du jury : observation par le candidat d'une séance de classe menée par un enseignant titulaire ou stagiaire, puis analyse immédiate de la séance avec l'enseignant de la classe, puis production par le candidat d'un rapport de visite, suivie d'un entretien par le candidat avec le jury.

La première épreuve peut être aménagée pour les candidats directeurs d'école déchargés de classe et les candidats exerçant à titre dérogatoire les fonctions de conseiller pédagogique.

Voir le B.O. n°21 du 27 mai 2021.

CAFFA

Le certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique dans le second degré vise à inscrire le candidat dans un cursus accompagné lui permettant en deux ans une appropriation progressive des enjeux et des compétences liées aux fonctions de formateur tout en le préparant aux attendus de l'examen.

Le CAFFA comporte une épreuve d'admissibilité (entretien avec un jury à partir d'un dossier comprenant un rapport d'activité et les rapports d'évaluation administrative et pédagogique) et deux épreuves d'admission (une épreuve de pratique professionnelle suivie d'un entretien et un mémoire professionnel à rédiger, suivi d'une soutenance).

Les conditions d'inscription à l'examen du CAFFA sont fixées par l'article 2 du décret n°2015-885 du 20 juillet 2015. Voir le B.O. n°30 du 23 juillet 2015.

CANOPÉ / RÉSEAU CANOPÉ

Opérateur du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, Réseau Canopé a pour mission d'assurer la formation de chaque enseignant, tout au long de sa vie, qu'il exerce dans le premier ou dans le second degré, notamment la formation au numérique et par le numérique.

Le siège social de Réseau Canopé se situe à Chasseneuil-du-Poitou. 12 directions territoriales correspondant aux régions académiques, 5 directions académiques (Corse et Outre-mer), 102 Ateliers Canopé implantés dans chaque département composent l'entité. Dans l'académie de Nancy-Metz, les ateliers se situent à Epinal, Montigny-Lès-Metz, Nancy et Verdun. Ils assurent des formations, la mise à disposition de ressources, ainsi que les médiations et les animations qui viennent en complément. D'autres dispositifs spécifiques sont proposés de façon plus ponctuelle : « Plan de rentrée », résidence.

CAPEFE

Le Certificat d'Aptitude à Participer à l'Enseignement Français à l'Étranger s'adresse aux personnels enseignants et de l'éducation intéressés par l'exercice de leur métier dans le contexte d'établissements français à l'étranger. Il atteste d'un niveau de compétences et de connaissances attendues pour :

- la participation à l'enseignement dans les établissements de l'enseignement français à l'étranger
- la maîtrise d'une ou plusieurs langues étrangères
- la connaissance d'une ou plusieurs aires géographiques régionales (le cas échéant).

La formation assurée par l'INSPE s'articule en deux modules :

- le module 1 (13h) concerne les compétences du référentiel « *Interagir avec des élèves dans un contexte plurilingue et connaître le système éducatif français* »,
- le module 2 (17h) concerne les compétences « *Comprendre l'environnement international et les enjeux de la politique éducative de la France à l'étranger* ».

Au cours de ces deux modules, la langue anglaise peut être utilisée comme langue des échanges pédagogiques, de façon à préparer les candidats à la pratique et l'usage de l'anglais en contexte professionnel et aux interactions en anglais évaluées pour la délivrance du certificat CAPEFE.

Voir le J.O. du 20 février 2020, et en particulier le référentiel du CAPEFE.

CAPPEI

La formation préparant au certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive est organisée à l'intention des enseignants du premier degré et du second degré de l'enseignement public, titulaires et contractuels en CDI, exerçant sur un poste support de formation dans une école, un établissement scolaire ou un établissement ou service accueillant des élèves présentant des besoins éducatifs particuliers liés à une situation de handicap, de grande difficulté scolaire ou à une maladie, ou dans un établissement relevant du ministère de la justice.

La préparation consiste en une formation professionnelle spécialisée, organisée de manière coordonnée avec l'exercice du candidat sur un poste support de formation. Les candidats sont accompagnés jusqu'à la présentation des épreuves par un tuteur choisi en raison de son expérience dans le domaine de l'éducation inclusive. La formation comporte un tronc commun, non fractionnable, de 144 heures, et de deux modules d'approfondissement d'une durée totale de 104 heures, chaque module étant non fractionnable.

Voir le B.O. n°7 du 16 février 2017.

CARSAT

La Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail est un organisme de droit privé de la sécurité sociale ayant une mission de service public. Elle dépend aussi bien de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) que de la Caisse Nationale de l'Assurance Vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS).

L'EAFC travaille avec la CARSAT pour certaines formations en santé et sécurité au travail.

CEFPEP

Afin de répondre aux enjeux d'orientation et d'insertion sociale et professionnelle des jeunes, le ministère de l'Education nationale a développé le Centre d'études et de formation en partenariat avec les entreprises et les professions (CEFPEP). Les missions de l'opérateur consistent à co-construire avec les partenaires du monde économique (entreprises, associations, fondations, organisations publiques...) des actions de formation continue pour les personnels de l'éducation afin qu'ils puissent intégrer dans leur pratique pédagogique la découverte des filières métiers pour accompagner les projets d'orientation scolaire et professionnelle de nos jeunes apprenants. Par ailleurs, il s'agit d'avoir une prise directe avec le monde économique pour maintenir connaissances techniques et professionnelles au plus près du terrain, des réalités et des avancées des filières d'activités. Enfin, les partenariats visent à stimuler les projets pédagogiques interdisciplinaires, les initiatives locales et dynamiques de territoires notamment portées par les collectifs pédagogiques des campus métiers et qualifications.

CPF

Le CPF est un dispositif d'accès à la formation, valable tout au long de la carrière d'un agent. Il remplace, depuis le 1^{er} janvier 2017, le Droit Individuel à la Formation. Il permet d'acquérir des droits à la formation au regard du temps de travail accompli, droit qui prennent la forme d'heures mobilisables pour suivre une formation et en obtenir le financement. LE CPF est accessible à l'ensemble des personnels de l'éducation nationale.

CONCEPTION PARTICIPATIVE (ou CO-DESIGN)

Le co-design consiste à impliquer toutes les parties prenantes, des concepteurs aux utilisateurs finaux, dans une démarche qui vise à concevoir un produit ou un service. Dans le cas d'une formation, tous les participants contribuent à l'identification de solutions répondant aux problématiques qui ont été énoncées au départ. Ce type d'approche s'appuie sur la force du collectif mais aussi sur les apports de chacun.

CONTINUE (formation)

La formation continue succède à la formation initiale. Elle contribue à faire acquérir et développer, dans le cadre de la vie active de l'individu, des connaissances et des compétences indispensables pour l'exercice de son activité professionnelle. Elle garantit le maintien des savoir-faire utiles pour permettre une pleine adaptation aux évolutions.

CYCLE

Le programme académique de formation de l'EAFC se compose de parcours et de modules complémentaires qui peuvent être répartis selon deux catégories de cycles, métiers (AED, AESH, APSH, CPE...) ou transversaux. Les cycles métiers sont adossés à des référentiels métiers. Les cycles transversaux concernent une thématique de formation qui peut être abordée, de façon plus ou moins variable, en inter-catégorialité.

❖ D

DDEEAS

La formation au diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEEAS) se déroule sur un an à l'INSHEA. Elle comprend un volume horaire moyen de 1030 heures dont 420 heures de stage pratique.

Elle est organisée autour de deux grands axes thématiques :

- Axe 1 : direction technique, administration et gestion,
- Axe 2 : animation pédagogique, management et conduite des partenariats.

Le titulaire d'un DDEEAS est amené à exercer ses fonctions dans des établissements ou des sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA), ainsi que dans des établissements dépendant d'un autre ministère de tutelle (Affaires sociales, administration pénitentiaire...).

L'académie de Nancy-Metz propose une préparation aux candidats libres avec, pour partie, des thématiques correspondant aux épreuves de l'examen : législation, administration, gestion, et une préparation de l'exposé (situation professionnelle).

L'oral porte sur un ou plusieurs aspects des fonctions de directeur d'établissement ou de section d'éducation adaptée ou spécialisée en matière d'administration et de gestion, de coordination et d'animation pédagogique et de conduite des partenariats.

Cette préparation a été mise en œuvre pour la première fois en janvier 2022.

❖ E

EAFC

Les écoles académiques de la formation continue (EAFC) définissent leurs formations selon les orientations du schéma directeur ministériel de la formation continue. Créé en 2019, le premier a placé l'accompagnement personnalisé comme une priorité du ministère envers les personnels. Un nouveau schéma directeur a été publié pour 2022-2025. Les EAFC **visent à permettre** à chacun de participer à la construction de son parcours de formation et ainsi, d'être davantage acteur de son parcours professionnel.

Incarnées par un lieu et des interlocuteurs privilégiés, les écoles académiques de la formation continue ont pour objectif d'offrir à tous les agents des actions de formation **plus lisibles** par un ancrage dans l'analyse des pratiques professionnelles, **plus accessibles** par la structuration d'une véritable stratégie de formation continue sur l'ensemble du territoire et à proximité de l'environnement de travail, **plus riches par** la coordination de tous les acteurs de la formation, **plus cohérentes**, en permettant à chaque agent d'être davantage acteur de son parcours de formation sur la base d'un recueil des besoins, et **mieux valorisées tout au long de la carrière**.

Les écoles académiques de la formation continue permettront à tous les personnels de bénéficier d'un **parcours de formation** dans une démarche :

- **centrée "usager"**, avec des cycles spécifiques dédiés pour chaque catégorie de personnel ;
- **au plus près des personnels**, avec un déploiement sur tout le territoire ;
- **personnalisée**, avec des parcours de formation adaptés aux besoins de chacun ;
- **transversale**, inter degrés et inter catégorielle pour la création d'une culture professionnelle commune ;
- **qualifiante/diplômante**, en lien avec les établissements d'enseignement supérieur, les Inspé et les instituts de formation continue.

Au-delà des formations individuelles à la carte, les EAFC proposent également des formations collectives pour répondre aux besoins des collectifs de travail.

EGIDE

La direction générale de l'enseignement scolaire a mis en place, dès la rentrée 2010, une application décisionnelle nationale, nommée Egide, concernant la formation continue des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation. Cette application recueille toutes les semaines des données extraites des bases académiques Gaia pour les premier et second degrés, ainsi que pour les ATSS et permet à l'administration centrale, aux académies et aux départements, tout au long de l'année, d'avoir accès à ces données.

❖ F

FEEBAT (plan)

Ce plan national de formation aux économies d'énergie dans le bâtiment financé par EDF, a été initié en 2008. Il s'agit de former aux problématiques des économies d'énergies tous les professeurs de l'enseignement public et privé sous contrat concernés (enseignement professionnel, technologique, physique chimie dans une certaine mesure), les formateurs des CFA et les compagnons du devoir. Ce plan pluri annuel sera décliné sur 3 ans, voire sur 5 ans.

L'ingénierie de formation est déjà prête, plusieurs modules de formation existent également : M0, M1, M2, M3, M4. Les deux premiers sont des modules transversaux et obligatoires pour tous les stagiaires : M0 correspond aux enjeux de la rénovation énergétique, M1 aux principes de la performance énergétique. M2, M3, M4 sont dispensés selon les formations proposées dans les établissements et les diplômes préparés (du CAP au BTS ainsi que les Segpa).

Les stagiaires sont formés sur 2 ans : M0 et M1 la 1^{ère} année, les modules suivants la 2^{ème} année.

FEUILLE DE ROUTE RH

La gestion des ressources humaines de proximité s'inscrit dans le contexte de la loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique. Elle se traduit par le développement d'une véritable culture de l'accompagnement de l'ensemble des personnels au sein des EPLE (établissements publics locaux d'enseignement) et des services. L'objectif identifié d'accompagner et d'orienter au mieux les personnels se traduit par la capacité à répondre rapidement, précisément et valablement à toute question que se pose un agent et à lui apporter les informations et conseils recherchés tout au long de sa carrière, mais aussi de fournir tous les leviers permettant de développer les compétences professionnelles et faciliter le développement personnel.

Cet objectif, qui constitue un véritable changement, s'appuie sur un accompagnement fort de l'encadrement et de l'ensemble des personnels. Cadres des établissements, des services académiques, gestionnaires RH sont des éléments moteurs du dispositif.

FIL

Une formation d'initiative locale (FIL) vise à répondre aux besoins de formation des équipes d'établissement, en vue d'une formation contextualisée au plus proche des besoins du terrain. Elle peut venir en complément des formations demandées par le bassin dans le cadre de son plan local de formation mais également répondre à un besoin particulier de l'établissement.

FORMIRIS

Organisme national de l'Enseignement catholique, FORMIRIS a la responsabilité de la programmation de la politique de formation des enseignants du 1^{er} et du 2nd degré des établissements privés, sous contrat d'association avec l'Etat, qui ont adhéré à la Fédération.

On ne confondra pas FORMIRIS avec l'**IFSEC**, en charge de la formation des lauréats de concours du privé.

❖ G

GAIA

L'application de Gestion Académique Informatisée des Actions de formation (GAIA) permet d'assurer le suivi de la réalisation de la formation continue en permettant l'enregistrement des actions et l'envoi automatique des ordres de mission destinés aux formateurs et aux stagiaires. Nul n'est autorisé à se rendre à une formation s'il ne dispose pas d'une convocation.

❖ H

HYBRIDE

Une formation hybride combine selon des proportions variables des activités de formation qui sont réalisées en présentiel, et des activités de formation à distance, synchrones ou asynchrones.



IH2EF

La mission de l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF) est de sensibiliser et de former aux questions d'éducation et d'enseignement supérieur. L'IH2EF forme principalement les chefs d'établissement et les inspecteurs de l'éducation nationale, les cadres occupant des emplois de direction de l'enseignement supérieur, les cadres administratifs, les médecins scolaires et les emplois de haut encadrement. Il propose chaque année un cycle d'auditeurs donnant à voir le fonctionnement du système éducatif français et à saisir l'enjeu des réformes. Il succède à l'École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR).

INITIALE (Formation)

La formation initiale concerne une personne sous statut d'étudiant. Elle constitue un programme spécifique qui doit préparer l'étudiant dans sa carrière professionnelle.

INSCRIPTION INDIVIDUELLE

L'inscription individuelle relève de l'initiative de chaque agent une fois que l'accès est donné à une offre ou à un programme de formation. Chacun se détermine en fonction de ses besoins, du descriptif et des contenus proposés, ainsi que du public cible.

INSPÉ

Depuis le 2 septembre 2019, les INSPÉ (Instituts Nationaux Supérieurs du Professorat et de l'Éducation) font suite aux ESPÉ, dans le cadre de la loi n°2019-791 du 26 juillet 2019 «*Pour une École de la confiance*». Le réseau national est structuré en 33 INSPÉ qui accompagnent le fonctionnement et le développement de la formation des enseignants par des actions de mutualisation, d'échanges et par des projets en matière de formation, de recherche en éducation et d'innovations pédagogiques.

Chaque INSPÉ se voit confier la formation initiale des futurs enseignants et des personnels d'éducation. Il forme donc les futurs enseignants et aussi toute personne se destinant à d'autres métiers de l'éducation et de la formation ou qui souhaite développer des compétences dans le domaine de l'enseignement, de l'éducation et de la formation.

IRA

L'Institut régional d'administration est une école d'application qui a deux missions principales : recruter les futurs attachés de l'Etat, préparer les attachés stagiaires à leurs futures missions.

Certaines offres de formation sont proposées dans le cadre interministériel mis en place par la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique), en lien avec les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) et les ministères.

IREM

L'institut de recherche sur l'enseignement des mathématiques (IREM) est un lieu de rencontre et d'échanges pour les enseignants sur toutes les questions relevant de l'enseignement des mathématiques.

Le réseau national est structuré en 28 IREM, créés en 1969 avec les missions suivantes concernant les mathématiques et leur enseignement :

- mener des recherches sur l'enseignement des mathématiques ;
- contribuer à la formation des enseignants, initiale et continue ;
- élaborer et diffuser des documents pour enseignants et formateurs ;
- contribuer à la diffusion de la culture scientifique et technique.

❖ J

JOURNÉE STAGIAIRE

Une journée stagiaire correspond à un nombre d'heures défini, 6 ou 7, selon le format choisi pour une formation.

❖ L

LAÏCITÉ, valeurs de la République (plan)

Le plan national de formation à la laïcité et aux valeurs de la République doit répondre à trois priorités : former 100% des personnels en quatre ans, sur trois demi-journées et dans une logique de proximité.

L'organisation académique est déclinée comme suit :

- Tous les EPLE sont concernés dès l'année 2021-2022 ;
- ¼ des personnels sont formés ;
- La délégation est constituée par le chef d'établissement, en respectant impérativement l'inter-catégorialité (personnels d'enseignement et d'éducation, administratifs, sociaux et de santé) ;
- Un regroupement de 3 ou 4 établissements est formé pour une journée en présentiel, précédée d'un temps de travail en autonomie sur magistère, avec des modules au choix pour atteindre une durée moyenne de 3 heures.

La formation comprend une partie commune et des ateliers à choisir, parmi des propositions, en fonction des besoins identifiés au sein des équipes.

LAURÉATS

Il s'agit des lauréats des concours de recrutement des personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement public ou privé.

On distingue les lauréats à temps complet en école ou en EPLE et les lauréats affectés à mi-temps en école ou en EPLE.

La formation des stagiaires est déterminée en fonction de leurs besoins et prévoit une articulation étroite entre les périodes de formation et les périodes de stage en responsabilité.

LéA

Un LéA est un lieu d'éducation où est engagé un projet de recherche collaborative. Il relève d'un dispositif de l'Institut français de l'éducation de l'ENS de Lyon (IFÉ). Il réunit une équipe éducative avec des chercheurs d'un laboratoire de recherche, en l'occurrence l'INSPE dans notre académie. Trois LéA ont travaillé de manière concertée en 2021-2022 : le LéA TEC-NUM (traces écrites et numérique), le LéA Primera (pratiques en immersion-anglais et recherche autonomisante) et le LéA [PRO]. La maîtrise des langues et des discours, de l'école maternelle au lycée professionnel, est l'axe qui réunit ces contributeurs. Ces collectifs de développement professionnel bénéficient du soutien de l'EAFIC sous forme de trois groupes de travail spécifiques. Un quatrième groupe plus généraliste, co-animé par la CARDIE et l'INSPE, porte sur l'accompagnement des enseignants par la recherche.

❖ M

MAE – MPES

La MAE (Mission Académique de l'Encadrement) a pour objectif de constituer un vivier de potentiels cadres puis de les accompagner dans leur parcours professionnel.

La MPES (Mission de la Politique de l'Encadrement Supérieur) a pour vocation d'assurer un suivi individuel et personnalisé des 800 cadres supérieurs du ministère dans trois périmètres (l'administration centrale, les services déconcentrés et les opérateurs).

MAGISTERE

m@gistère est un dispositif de e-formation qui s'adresse à tous les personnels de l'éducation nationale :

- enseignants du premier et du second degré public et privé sous contrat ;
- personnels d'encadrement ;
- personnels administratifs, techniques, de santé et sociaux de l'éducation nationale ;
- étudiants et les professeurs des INSPÉ et des universités ;
- personnels de Canopé et du CNED.

Diverses modalités de formations sont proposées telles que formations accompagnées, hybridées en présentiel ou totalement à distance, modules en autoformation et espaces de développement professionnel.

L'offre de formation est constituée :

- de formations en ligne ou hybrides mises en œuvre en académie par des formateurs de proximité ;
- de formations ouvertes à tous les personnels de l'éducation nationale, en complément des plans de formation continue.

MF2

Initié depuis 2015, le programme MF² est un projet de Modernisation de la Fonction Financière des 8000 collèges et lycées publics (EPLÉ, Etablissements Publics Locaux d'Enseignement, Hors établissements placés sous l'autorité du ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et du ministère des Armées), situés sur l'ensemble du territoire national (Métropole et Outre-Mer).

MF² a pour objectif premier **le remplacement sur l'ensemble du territoire national**, des deux applications informatiques ministérielles, techniquement et réglementairement obsolètes, par deux PGI (Progiciel de Gestion Intégré), dont l'hébergement sera assuré, de façon centralisée, par le ministère, et accessible à partir d'une connexion web.

L'actuel GFC (Gestion Financière et Comptable de l'Établissement) sera remplacé par le progiciel **OP@LE** (Outil de Pilotage et d'administration financiers en EPLÉ) et le progiciel **OPÉR@** (Outil de Pilotage et de rémunération en EPLÉ) remplacera les systèmes d'information actuels de gestion de la paie pour l'ensemble des acteurs de la paie en académie (EPLÉ, GRETA, CFA ...), dont GOSPEL.

Ces deux applications informatiques ministérielles - GFC et GOSPEL -, sont utilisées aujourd'hui quotidiennement, par le personnel administratif en charge, dans les établissements, de la gestion budgétaire et comptable (adjoints gestionnaires, agents comptables, personnels de gestion ...) mais également celle de la paie.

MIN (modules de formation d'initiative nationale)

Les modules de formation d'initiative nationale sont ouverts aux enseignants titulaires du CAPPEI pour compléter leur formation ou pour se préparer à de nouvelles fonctions. Ils peuvent également être suivis par l'ensemble des personnels d'enseignement et d'éducation pour approfondir leurs compétences. Les modules de formation d'initiative nationale ont une durée de 25 ou 50 heures, et davantage dans le cas des modules d'apprentissage de la langue des signes française (LSF) ou d'apprentissage du braille avec en complément les outils numériques afférents.

Les enseignants ayant suivi la formation et obtenu le CAPPEI ont, de droit, un accès prioritaire aux modules de formation d'initiative nationale pour une durée totale de 100 heures pendant les cinq années qui suivent l'obtention de leur certification.

S'agissant des modules organisés dans le cadre de la formation continue, les enseignants spécialisés qui souhaitent accroître leurs compétences peuvent participer et obtenir une attestation professionnelle de participation.

MODULE

Un module de formation est une action de formation avec une modalité propre répondant à un même objectif que d'autres modules en termes de bloc de compétences à développer.

Un même module peut être pensé pour différents publics et ainsi permettre l'inter-catégorialité souhaitée par le schéma directeur de la formation continue.

MOP (Master)

Le Master MOP (Management des Organisations Publiques) est un Master ouvert aux personnels d'encadrement de l'académie. C'est une formation diplômante faisant l'objet d'une convention avec l'IAE (Institut d'Administration des Entreprises).

MPLS

Le réseau des Maisons pour la science se structure en 12 entités et un Centre national à Paris. Il est coordonné par la Fondation La main à la pâte. La Maison pour la science en Lorraine met en œuvre toutes les opérations initiées par l'Académie des sciences : une offre de développement professionnel disciplinaire, interdisciplinaire et inter-degré qui évolue en répondant aux besoins des professeurs du 1er et du 2nd degré, en proposant des formations locales et en variant les modalités de formation en présence, à distance et hybride. Elle se prolonge via 3 Centres pilotes lorrains La main à la pâte qui accompagnent des enseignants du 1er degré avec leur classe, le dispositif « Partenaires scientifiques pour la classe » qui permet à plus de 100 classes d'écoles primaires de l'Académie de bénéficier d'un accompagnement par des étudiants scientifiques de l'Université de Lorraine, 10 Collèges La Main à la pâte qui favorisent au sein des classes une pratique des sciences en étroite relation avec des scientifiques locaux et près de 20 Centres Ressources qui mettent à disposition du matériel pédagogique dans des territoires éloignés des grandes villes universitaires contribuant ainsi à l'égalité des chances.

La Maison pour la science en Lorraine est un lieu de rencontre, de rapprochement et d'échanges entre deux mondes, celui de l'éducation et celui de la recherche.

❖ N

NUMÉRIQUE ÉDUCATIF

La stratégie pour faire rentrer l'école dans l'ère numérique vise à développer un écosystème global de l'e-Education, depuis les contenus et services jusqu'au matériel. Elle s'appuie sur la mobilisation coordonnée des différents acteurs, Etat et collectivités. Elle vise la mise en place de conditions optimales d'un développement harmonieux et efficace des usages, des ressources, des équipements, des infrastructures, de la formation des enseignants et des compétences numériques des élèves. Les champs du numérique éducatif se sont structurés autour de projets d'équipements et de services numériques (matériels individuels pour les élèves et leurs enseignants, collectifs pour les établissements, câblages, raccordements à internet, tableaux numériques, espaces numériques de travail -ENT, ressources numériques et formation) intégrant un accompagnement dans les établissements scolaires.

❖ O

OM

Un ordre de mission est un document remis par l'employeur à un salarié en déplacement pour raisons professionnelles, ce qui est le cas d'une formation. Il permet à ce dernier de la législation sur les accidents du travail en cas d'accident sur les lieux de sa mission ou pendant son trajet. Il sert également de justificatif au salarié, s'il a des droits, pour obtenir le remboursement de ses frais par l'employeur.

OP@LE

Cf. article MF2

OPER@

Cf. article MF2

❖ P

PARCOURS DE FORMATION

Un parcours est constitué de différents modules articulés entre eux (progressivité, temporalité...) et cohérents (autour d'une thématique, d'un bloc de compétences...) et répond à une problématique, un objectif précis permettant de viser des compétences ciblées. Dans sa seconde acception, le parcours correspond les choix opérés par un agent, selon ses besoins et ses envies, parmi les modules de formation qui composent l'offre.

PASSERELLE (dispositif)

Mis en place à l'initiative du ministère de l'éducation nationale, ce dispositif permet à des enseignants et CPE de découvrir les métiers administratifs.

PFA

Les professeurs formateurs académiques sont des enseignants du second degré ou des CPE titulaires du CAFFA. Pendant l'exercice de cette mission, ils bénéficient d'un allègement de leur service hebdomadaire, entre 3 à 6 heures

PFRH

Dans le cadre du plan régional interministériel de formation, une offre de formation continue transversale est proposée aux personnels des administrations de l'Etat de la région Grand-Est sur le site : <https://www.safire.fonction-publique.gouv.fr/> SAFIRE est un outil d'information et de gestion de l'offre de formation interministérielle mis en place par la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique), en lien avec les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) et les ministères. Ainsi, les personnels ATSS de l'académie de Nancy-Metz peuvent s'inscrire à des formations proposées par d'autres administrations. Ce dispositif permet d'élargir l'offre de formation et de favoriser l'échange des pratiques administratives.

pHARe

pHARe est un programme de formation dédié au traitement du harcèlement scolaire. Dans l'académie de Nancy-Metz, il a été déployé de la façon suivante :

- → Mise en place de l'année 1 du programme pHARe afin de former des équipes ressources en établissement dédiées au traitement du harcèlement scolaire

Déploiement : 58 collèges et 6 circonscriptions. *Volumétrie* : deux journées de formation et deux demi-journées de « retours sur expériences » à distance, soit 18 heures, ont été déployées sur l'année pour 303 personnels.

- → *Descriptif des contenus proposés par le centre RESIS (centre de ressources et d'études systémiques contre les intimidations scolaires)*

1. → *Entre septembre et décembre 2021*, les professionnels sont formés lors de 2 journées au cours desquelles sont présentés :

- → Les bases théoriques
- → Les étapes de la méthode
- → Les erreurs à éviter
- → Des consignes pour la rédaction des protocoles
- → Des études de cas
- → Des mises en situation

Les formateurs interviennent en visio-conférence ; les stagiaires sont réunis par équipe de 5 personnes dans leur établissement d'exercice ou leur circonscription.

2. → *Entre la fin de la 2^{ème} journée de formation et mars 2022* : consolidation des bases de la formation et rédaction des protocoles.

Les stagiaires disposent d'un accès libre à un ensemble de vidéos reprenant toutes les étapes de la formation : bases théoriques et organisation des entretiens, soit environ 1h30 de visionnage.

- → Les équipes sont invitées à rédiger leur protocole et à le transmettre aux formateurs pour validation
- → Les équipes commencent à traiter toutes les situations sitôt qu'elles se présentent
- → Les professionnels peuvent, en cas de difficulté, joindre un formateur par mail.

Deux séances de régulation sont organisées ; les professionnels volontaires sont invités à présenter les situations qui leur sont apparues comme particulièrement caractéristiques ou peut-être difficiles à traiter. Ces situations sont examinées avec les formateurs. Les séances sont filmées ; leur contenu est mis à la disposition de tous les autres stagiaires de façon à constituer une banque de données.

En 2022-2023, le parcours de formation pHARe 2 a été poursuivi pour les établissements ayant déjà débuté le programme en 2021-2022. De façon concomitante, sont entrés dans le programme pHARe 1 tous les collèges publics (équipe de 5 par collège) et 5 personnels par circonscription du 1er degré. En 2023-2024, tous les lycées sont également concernés par le programme et entrent dans la démarche. Les collèges et écoles qui sont déjà entrés dans le processus de formation poursuivent dans la démarche.

Le parcours de formation pHARe 1 et 2 dure 48 heures sur deux ans. Pour les collèges, l'équipe ressource est composée d'un CPE, de 2 ou 3 enseignants et d'une ou deux personnes choisie(s) parmi l'assistant social, l'infirmier, l'assistant d'éducation, le coordinateur éducation prioritaire, le personnel ULIS, l'enseignant référent, le directeur de SEGPA. Pour le premier degré, l'IEN de circonscription constituera une équipe au niveau de la circonscription avec des professionnels mobilisables pour appuyer les écoles pilotes de deux ou trois enseignants (CPC, directeur d'école déchargé si possible) et une ou deux personnes choisies parmi infirmier, maitres spécialisés, Psy EN.

PILOTAGE (ou public désigné)

Pour ce type de formation, le public est désigné par les corps d'inspection ou les chefs d'établissement. L'action de formation fait l'objet d'une campagne d'inscription dite par liste en cours d'année auprès des

chefs d'établissement. Par conséquent, les personnes ne peuvent pas s'inscrire et sont convoquées directement par l'EAFC.

PLF

Un plan local de formation prend en compte les besoins locaux des personnels, le parcours personnel et professionnel de chacun, les difficultés spécifiques des élèves du territoire et donc les difficultés rencontrées localement par les enseignants. Les formations sont déployées dans la proximité, elles sont contextualisées, délocalisées et pilotées par les acteurs de terrain tout en respectant le schéma directeur de la formation continue, le projet académique, ainsi que la feuille de route RH.

L'académie de Nancy-Metz compte actuellement 17 bassins d'éducation et de formation, chacun s'étant doté d'un PLF. Un 18^e plan a été élaboré par les RPE+ de l'éducation prioritaire qui se sont constitués en un 18^e BEF.

PNF

Le plan national de formation accompagne la déclinaison de la politique ministérielle en académie par l'accompagnement et la formation des formateurs. Il permet aux académies de prendre en compte les priorités nationales de formation continue en lien avec les axes du schéma directeur de la formation continue.

Le plan national de formation met en œuvre les 7 principes transversaux applicables à la formation continue des personnels, en vertu du schéma directeur. Ces principes communs à toutes les formations (nationales, académiques, locales) sont autant de leviers permettant d'atteindre les objectifs fixés de former tous les personnels selon des modalités adaptées aux besoins des personnels et de l'institution :

- Principe d'universalité : s'adresser à tous les personnels concernés (personnels d'encadrement et formateurs dans le cas du PNF) ;
- Principe de continuité : contribuer au continuum formation initiale/formation continuée/formation continue ;
- Principe de proximité : renforcer l'articulation entre l'offre nationale de formation et les plans académiques de formation, et renforcer l'adéquation aux besoins des bénéficiaires comme à ceux de l'institution ;
- Principe de diversité : favoriser la diversification des formateurs et la valorisation des compétences ;
- Principe de reconnaissance : reconnaître les compétences acquises lors des formations ;
- Principe d'hybridité : combiner l'ensemble des modalités de formation continue (présentiel, distanciel, hybride), en prenant appui sur la plateforme m@gistère ;
- Principe de « traçabilité » : s'assurer de la traçabilité des formations et des compétences acquises.

Depuis la rentrée 2021, le PNF inclut également la formation continue des personnels jeunesse et sports.

PrAF

Le programme académique de formation inscrit la formation continue dans le cadre du schéma directeur, lui-même constitué d'orientations et de priorités fixées pour trois ans (2022-2025). Succédant à ce qui s'intitulait PAF, il vise principalement la mise en œuvre de parcours de t de modules de formation qui puissent être proposés aux personnels pendant trois années consécutives.

❖ Q

QVT

QVT, ou qualité de vie au travail

Dans le secteur public, l'amélioration de la qualité de vie au travail est une démarche qui regroupe toutes les actions qui permettent de combiner qualité des conditions de vie et de travail des agents et qualité du service public. Elle s'appuie fortement sur l'expression et la participation des agents. Il s'agit

d'un processus social concerté, centré sur l'amélioration des conditions du travail (contenu, organisation...) à des fins de développement des personnes et des services. 1.1. Une démarche et non une thématique À la notion de QVT, est associée la notion de « démarche ». La QVT est d'abord une façon de construire et de conduire l'action collective qui permet d'articuler les objectifs d'amélioration des conditions de travail et ceux de qualité de service rendu aux usagers. Il s'agit d'un cadre pour l'action qui permet de déterminer de façon collective et partagée des objets particuliers de travail et de s'engager sur des thématiques particulières comme, par exemple, le management, le télétravail, la prévention des risques professionnels, la prévention des risques psychosociaux (RPS), la gestion de l'absentéisme, les actions favorisant le maintien dans l'emploi, la conduite d'un projet de réorganisation. La démarche QVT doit s'appuyer sur les situations concrètes de travail et la participation des agents. Elle a donc pour objet de produire des plans d'actions indépendamment des sujets particuliers traités mais en leur donnant une dimension spécifique. Une démarche QVT n'est donc pas un nouveau sujet autonome à traiter, par exemple pour remplacer le sujet des RPS, ni une nouvelle thématique se surajoutant à celles déjà en cours de mise en œuvre. La thématique de la QVT ouvre un nouveau cadre d'action collective pour piloter une organisation publique de façon plus cohérente et plus en lien avec le travail des agents et avec leur participation.

Pour aller plus loin, si nécessaire, consulter le Guide de la qualité de vie au travail édité par le ministère de l'action et des comptes publics en 2019.

❖ R

RENOI-RH

RenoIRH est un système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH).

Il a pour vocation de couvrir l'ensemble de la zone fonctionnelle RH, de la gestion administrative à la pré-liquidation de la paye, en conformité avec les outils de la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP).

❖ S

SCHÉMA DIRECTEUR DE LA FORMATION CONTINUE

Le schéma directeur fixe les grands objectifs de la formation continue en lien avec les attentes des personnels :

1. Se situer dans le système éducatif : acquérir la formation institutionnelle ou le socle commun aux métiers afin de se situer dans son environnement professionnel en tant que fonctionnaire de l'État ;
2. Se former et perfectionner ses pratiques professionnelles : s'adapter aux évolutions des métiers ;
3. Être accompagné dans ses évolutions professionnelles : valoriser ses compétences, diversifier son parcours professionnel et de formation, notamment dans le cadre de mobilités. Le dernier objectif incarne particulièrement l'impulsion générale engagée par le schéma directeur : mieux tenir compte des besoins et attentes des personnels et les accompagner dans leurs parcours, en lien notamment avec une transformation profonde des ressources humaines du MENJS en faveur d'une GRH de proximité, problématique qui a sous-tendue la logique du Grenelle de l'éducation.

SOFIA-FMO

SOFIA-FMO (SOFIA pour Suivi et Organisation des Formations Internes à l'Académie - FMO pour Fiches de Mise en Œuvre) est un outil utilisé dans le domaine de la formation et développé par l'académie de Bordeaux. Il, est alimenté quotidiennement à partir de GAIA pour tous les dispositifs de formation et les intervenants, et par les bases des systèmes d'information de l'éducation nationale pour tous les personnels et les lieux d'accueil des stages. Les responsables des actions de formation disposent dès lors de données fiables pour la création des fiches de mise en œuvre. En complément, Sofia-FMO permet de suivre l'enveloppe interne de moyens de chaque responsable de formation, d'éditer les listes d'émargement et permet d'alimenter les groupes des stagiaires de GAIA.

SP +

Service Public + est une démarche animée par la Direction interministérielle de la Transformation publique (DITP), qui prolonge l'action de la démarche Marianne, dans le but d'améliorer le service rendu à l'usager.

SYNCHRONE

On parle de formation synchrone lorsque les participants se connectent simultanément à leur session de formation. Ils peuvent alors communiquer en temps réel via des outils de visioconférence et de tchat.

❖ T

TNE (Territoires numériques éducatifs) : Vosges

Le Projet TNE dans sa globalité consiste à expérimenter en grandeur nature sur le département des Vosges (département retenu pour l'académie de Nancy-Metz), un dispositif de continuité pédagogique, qui répond aux enjeux de transformation du système éducatif français, notamment par le numérique. Il s'agit d'atteindre le socle de base pour tout le territoire, de répondre à ses spécificités et d'accompagner les projets innovants.

Le TNE Vosges comporte 3 catégories d'espaces dédiés à la formation considérée dans un sens large :

- 8 centres démonstrateurs dans les circonscriptions pour les niveaux écoles et collèges ;
- 3 labs numériques pour tous les degrés jusqu'aux lycées en lien avec les projets recherche en e-éducation ;
- 2 [espaces services jeunesse](#), pôles offerts par les collectivités territoriales et les services déconcentrés ou opérateurs de toutes les administrations de l'État intervenant sur les champs éducation-jeunesse-formation avec le monde associatif également associé.

Le projet TNE s'inscrit dans un plan ministériel visant à réduire les inégalités et favoriser l'inclusion notamment, dans les territoires. L'ensemble du projet doit se déployer sur 3 ans du premier degré au lycée. Concernant le premier degré, il s'agit de faire acquérir le socle de base (équipement dans toutes les salles de classe d'un TBI/VPI, d'un PC et de valises d'outils nomades dans les écoles, ENT fédéré sur le département, ressources à disposition via l'ENT. Concernant le second degré, l'accent est mis sur les communautés apprenantes et les projets innovants incluant les 3 espaces cités ci-dessus.

TZRNA

Il s'agit des Titulaires sur Zone de Remplacement Numériques Académiques. Ils assurent le remplacement de collègues de leur discipline et prennent en charge les classes à distance.

❖ U

UNPLUGGED

Unplugged est un programme de prévention des conduites addictives en milieu scolaire, mettant particulièrement l'accent sur l'alcool, le tabac et le cannabis, avec une ouverture sur les conduites addictives liées aux écrans et aux jeux vidéo. Ce programme est destiné aux collégiens.